Le portrait des bénévoles québécois

Micheline Payette
François Vaillancourt

Québec

LE PORTRAIT DES BÉNÉVOLES QUÉBÉCOIS

PAR

Micheline Payette

et

François Vaillancourt

Centre de recherche en développement économique
Université de Montréal
Mai 1983

Cette étude a été realisée grâce à des subventions du Conseil québécois de la recherche sociale (RS 620 A 82 1 et RS 620 A 83 2).

Les auteurs sont respectivement professionnelle de recherche, Centre de recherche en développement économique, et professeur agrégé, Département de sciences économiques, Université de Montréal.

Publication éditée à la Direction
générale des publications gouvernementales
du ministère des Communications

Gouvernement du Québec
Dépôt légal - 4e trimestre 1983
Bibliothèque nationale du Québec
ISBN -2-551-05946-1

AVANT-PROPOS

Le Conseil québécois de la recherche sociale, organisme relevant du ministère des Affaires sociales, a subventionné cette recherche en 1982-1983 et 1983-1984. Le devis de recherche, accepté par le C.Q.R.S., précisait que notre étude voulait répondre à la question suivante: "Quel est le rôle des caractéristiques individuelles comme facteur d'explication des différences de comportements et d'attitudes des résidents du Québec face au bénévolat?".

Nous croyons que ce texte permettra de répondre à cette question. Nous espérons qu'il sera utile aux preneurs de décisions du ministère des Affaires sociales ou des organismes où oeuvrent des travailleurs bénévoles. Nous en serions très heureux; précisons cependant, de façon à dissiper tout malentendu, que les auteurs de cette étude sont les seuls responsables de son contenu.

Montréal, mai 1983

Micheline Payette
François Vaillancourt

Remerciements

Les auteurs remercient Craig Riddell, professeur, Economics Department, University of British Columbia, et les participants au séminaire du 28 février 1983 en économie du travail et des ressources humaines du Département de sciences économiques de l'Université de Montréal et, en particulier Claude Montmarquette, Robert Lacroix et Jacques Robert, pour leurs commentaires lors d'une présentation orale d'une partie du contenu de cette étude.

Ils remercient également André Joyal, du Département d'économique de l'Université du Québec à Trois-Rivières, Marc André et Pierrette Rondeau, de l'Association des centres de bénévolat du Québec, Tom Brecher et Carmen Fréchette, du secrétariat d'État, et Louise Ouellet pour leurs commentaires sur une version préliminaire de cette étude.

Ils remercient pareillement S. Murray et R. Veevers, du Groupe des enquêtes spéciales de Statistique Canada, qui leur ont fourni de précieuses informations sur le sens exact des données recueillies par l'enquête.

Finalement, il remercient les auxiliaires de recherche qui ont collaboré à cette étude pour l'excellence de leur travail ainsi que le personel de secrétariat du CRDE qui en a assumé très efficacement la dactylographie.

TABLE DES MATIÈRES

Page

Introduction..... 1

CHAPITRE 1: **Revue de la littérature et cadre d'analyse** 3

1.1 Revue de la littérature..... 3
1.2 Cadre d'analyse..... 14

CHAPITRE 2: **Données, informations manquantes et méthode d'analyse multivariée** 25

2.1 Le bénévolat: concept, données et variables..... 25
2.2 Les informations manquantes..... 34
2.3 Les méthodes d'analyse multivariée..... 40

CHAPITRE 3: **Le choix de faire du bénévolat** 47

CHAPITRE 4: **L'importance du travail bénévole au Québec** 65

4.1 Le nombre d'heures de bénévolat..... 65
4.2 Le nombre d'organismes..... 75

CHAPITRE 5: **Le type de travail bénévole** 83

5.1 Les types d'organismes desservis..... 83
5.2 Les types de services rendus..... 100
5.3 Les services des bénévoles comme input des organismes bénévoles..... 111

TABLE DES MATIÈRES (suite)

CHAPITRE 6: Les bénévoles inactifs et les non-bénévoles 119

6.1 Le bénévolat interrompu..... 119
6.1.1 Quels bénévoles interrompent leur bénévolat?..... 121
6.1.2 Les obstacles au bénévolat chez les bénévoles..... 123

6.2 Les non-bénévoles repentants..... 127
6.2.1 Le désir de faire du bénévolat chez les non-bénévoles..... 127
6.2.2 Les empêchements au bénévolat chez les non-bénévoles..... 130

Conclusion..... 135

ANNEXE A: Description technique des variables..... 141

ANNEXE B: Résultats des analyses multivariées..... 149

ANNEXE C: Organismes desservis et services rendus..... 155

Bibliographie..... 179

Liste des tableaux

CHAPITRE 1

Page

1.1 Description du champ d'étude et de la méthodologie retenus par différents auteurs..... 5

1.2 Synthèse des résultats des principales études recensées..... 6

1.3 Attentes sur les effets des attributs individuels et d'emploi sur l'activité bénévole..... 23

CHAPITRE 2

2.1 Structure de cette étude..... 31

2.2 Répartition en pourcentage des hommes selon la présence d'enfants par catégorie d'âge, Québec, 1979..... 35

2.3 Répartition en pourcentage des femmes selon la présence d'enfants par catégorie d'âge, Québec, 1979..... 35

2.4 Nombre moyen d'enfants selon l'âge des enfants et l'âge des hommes, Québec, 1979..... 36

2.5 Nombre moyen d'enfants selon l'âge des enfants et l'âge des femmes, Québec, 1979..... 36

2.6 Nombre moyen d'enfants selon l'âge des enfants et le statut matrimonial des hommes, Québec, 1979..... 38

2.7 Nombre moyen d'enfants selon l'âge des enfants et le statut matrimonial des femmes, Québec, 1979..... 38

2.8 Gain moyen selon le type d'occupation ($), Québec, 1979..... 39

2.9 Gain moyen selon le niveau de scolarité ($), Québec, 1979..... 39

CHAPITRE 3

3.1 Indices de participation au bénévolat des québécois, 1979..... 48

3.2a Indices de participation au bénévolat, hommes, Québec, 1979..... 49

3.2b Indices de participation au bénévolat, femmes, Québec, 1979..... 50

3.3 Effet net des caractéristiques individuelles sur la probabilité de faire du bénévolat, tous, hommes, femmes, Québec, 1979..... 57

CHAPITRE 4

4.1 Indices d'activité des bénévoles québécois, Québec, 1979..... 67

4.2a Indices d'activité des bénévoles masculins, Québec, 1979..... 68

4.2b Indices d'activité des bénévoles féminins, Québec, 1979..... 69

4.3 Effet net des caractéristiques individuelles sur le nombre d'heures de bénévolat, tous, hommes, femmes, Québec, 1979..... 74

4.4 Bénévoles desservant plus d'un organisme, tous, Québec, 1979..... 77

4.5 Effet net des caractéristiques individuelles sur la probabilité de desservir plus d'un organisme, tous, Québec, 1979..... 81

CHAPITRE 5

5.1 Organismes desservis, intervenants et heures de travail, tous les bénévoles, Québec, 1979..... 84

5.2a Organismes desservis, intervenants et heures de travail, bénévoles hommes, Québec, 1979..... 85

5.2b Organismes desservis, intervenants et heures de travail, bénévoles femmes, Québec, 1979..... 86

5.3 Cinq principaux organismes desservis, nombre d'intervenants, tous, hommes, femmes, Québec, 1979..... 88

5.4 Cinq principaux organismes desservis, heures de travail bénévole, tous, hommes, femmes, Québec, 1979..... 90

5.5 Trois principaux organismes desservis, hommes et femmes par groupe d'âge, Québec, 1979..... 93

5.6 Trois principaux organismes desservis, hommes et femmes par niveau de scolarité, Québec, 1979..... 95

5.7 Trois principaux organismes desservis, hommes et femmes par statut matrimonial, Québec, 1979..... 96

5.8 Trois principaux organismes desservis, hommes et femmes par type d'occupation, Québec, 1979..... 98

5.9 Trois principaux organismes desservis, hommes et femmes par statut d'emploi, Québec, 1979..... 99

5.10 Intervenants et heures de travail des bénévoles par service rendu, Québec, 1979.....101

5.11a Intervenants et heures de travail des bénévoles par service rendu, hommes, Québec, 1979.....102

5.11b Intervenants et heures de travail des bénévoles par service rendu, femmes, Québec, 1979.....103

5.12 Cinq principaux services rendus, nombre d'intervenants, tous, hommes, femmes, Québec, 1979.....105

5.13 Cinq principaux services rendus, heures de travail bénévole, tous, hommes, femmes, Québec, 1979.....105

5.14 Trois principaux services rendus, hommes et femmes par groupe d'âge, Québec, 1979.....108

5.15 Trois principaux services rendus, hommes et femmes par niveau de scolarité, Québec, 1979.....109

5.16 Trois principaux services rendus, hommes et femmes par statut matrimonial, Québec, 1979.....110

5.17 Trois principaux services rendus, hommes et femmes par type d'occupation, Québec, 1979.....112

5.18 Trois principaux services rendus, hommes et femmes par statut d'emploi, Québec, 1979..... 113

5.19a Trois principaux services rendus par type d'organisme, hommes et femmes bénévoles, Québec, 1979..... 115

5.19b Trois principaux services rendus par type d'organisme, hommes et femmes bénévoles, Québec, 1979..... 116

CHAPITRE 6

6.1 Interruption du travail bénévole pendant la semaine de référence, tous, hommes, femmes, Québec, 1979..... 120

6.2 Importance des interruptions du travail bénévole par organisme, pendant la semaine de référence, Québec, 1979..... 122

6.3 Obstacles au bénévolat chez les bénévoles, tous, Québec, 1979.... 124

6.4 Désir de faire du bénévolat, non-bénévoles, Québec, 1979..... 126

6.5 Effet net des caractéristiques individuelles sur le désir de faire du bénévolat, non-bénévoles, Québec, 1979.....128

CONCLUSION

7.1 Principal organisme desservi et principal service rendu par les bénévoles, hommes et femmes, Québec, 1979.....138

Liste des annexes

ANNEXE A

A.1 Variables discontinues; Enquête sur les travailleurs bénévoles en 1980..... 142

A.2 Variables continues; Enquête sur les travailleurs bénévoles en 1980..... 144

A.3 Variables discontinues; Enquête sur les finances des consommateurs en 1980..... 146

A.4 Variables continues; Enquête sur les finances des consommateurs en 1980..... 147

ANNEXE B

B.1 Participation au bénévolat, tous, hommes, femmes, Québec 1979, analyse probit..... 151

B.2 Nombre d'heures de bénévolat, tous, hommes, femmes, Québec, 1979, analyse de régression..... 152

B.3 Participation ou non à plus d'un organisme de bénévolat, tous, Québec, 1979, analyse probit..... 153

B.4 Désir ou non de faire du bénévolat chez les non-bénévoles, Québec, 1979, analyse probit..... 154

ANNEXE C

C.1a Organismes desservis, heures de travail, hommes bénévoles par groupe d'âge, Québec, 1979..... 157

C.1b Organismes desservis, heures de travail, femmes bénévoles par groupe d'âge, Québec, 1979..... 158
C.2a Organismes desservis, heures de travail, hommes bénévoles par niveau de scolarité, Québec, 1979..... 159
C.2b Organismes desservis, heures de travail, femmes bénévoles par niveau de scolarité, Québec, 1979..... 160
C.3a Organismes desservis, heures de travail, hommes bénévoles par statut matrimonial, Québec, 1979..... 161
C.3b Organismes desservis, heures de travail, femmes bénévoles par statut matrimonial, Québec, 1979..... 162
C.4a Organismes desservis, heures de travail, hommes bénévoles par type d'occupation, Québec, 1979..... 163
C.4b Organismes desservis, heures de travail, femmes bénévoles par type d'occupation, Québec, 1979..... 164
C.5a Organismes desservis, heures de travail, hommes bénévoles par statut d'emploi, Québec, 1979..... 165
C.5b Organismes desservis, heures de travail, femmes bénévoles par statut d'emploi, Québec, 1979..... 166
C.6a Services rendus, heures de travail, hommes bénévoles par groupe d'âge, Québec, 1979..... 167
C.6b Services rendus, heures de travail, femmes bénévoles par groupe d'âge, Québec, 1979..... 168
C.7a Services rendus, heures de travail, hommes bénévoles par niveau de scolarité, Québec, 1979..... 169

C.7b Services rendus, heures de travail, femmes bénévoles par niveau de scolarité, Québec, 1979..... 170

C.8a Services rendus, heures de travail, hommes bénévoles par statut matrimonial, Québec, 1979..... 171

C.8b Services rendus, heures de travail, femmes bénévoles par statut matrimonial, Québec, 1979..... 172

C.9a Services rendus, heures de travail, hommes bénévoles par type d'occupation, Québec, 1979..... 173

C.9b Services rendus, heures de travail, femmes bénévoles par type d'occupation, Québec, 1979..... 174

C.10a Services rendus, heures de travail, hommes bénévoles par statut d'emploi, Québec, 1979..... 175

C.10b Services rendus, heures de travail, femmes bénévoles par statut d'emploi, Québec, 1979..... 176

C.11a Nombre d'heures de travail bénévole chez les hommes par type d'organismes et de services, Québec, 1979..... 177

C.11b Nombre d'heures de travail bénévole chez les femmes par type d'organismes et de services, Québec, 1979..... 178

INTRODUCTION

Le but de cette étude est de décrire et d'expliquer les différences dans la quantité et le type de travail bénévole fait par les Québécois. Deux raisons nous ont amenés à traiter de ce sujet. Premièrement, vu l'absence de données, il n'avait fait l'objet d'aucune analyse systématique jusqu'ici. Or, nous disposons maintenant des résultats d'une enquête faite par Statistique Canada en 1980 sur le bénévolat en 1979-1980, ce qui rend possible une première étude de ce phénomène. Deuxièmement, il nous semble que le travail bénévole est perçu par les preneurs de décisions québécois comme un des moyens de réduire les coûts des services d'éducation et de santé au cours de la décennie qui s'amorce. Notre analyse permettra de mieux cerner certaines dimensions du bénévolat québécois et fournira de l'information pertinente à la prise des décisions.

Notre étude se divise en six chapitres. Dans le premier, nous passons en revue la littérature pertinente puis présentons le cadre d'analyse inspiré de la théorie économique que nous mettons de l'avant. Dans le second, nous présentons les données de l'enquête sur le bénévolat, cherchons à pallier à certaines de leurs faiblesses en introduisant des résultats complémentaires tirés d'une autre enquête et décrivons nos méthodes de calcul. Ces préliminaires complétées, nous passons au coeur de l'étude, soit les chapitres trois, quatre et cinq, qui nous fait connaître le comportement des bénévoles québécois. Le chapitre trois nous révèle les déterminants du choix de faire ou non du travail bénévole. Nous étudions ensuite, pour les Québécois qui ont choisi de faire du bénévolat, le type de travail bénévole effectué. Ainsi au chapitre quatre, nous examinons le nombre d'heures et le nombre d'organismes bénévoles desservis alors qu'au chapitre cinq, nous nous penchons sur le type d'organismes desservis et sur le type de services rendus. Chacun de ces trois chapitres peut être vu comme un essai portant sur un aspect particulier du comportement des bénévoles québécois. Le lecteur ne s'étonnera donc pas de retrouver peu de liens directs entre, par exemple, le chapitre trois et le chapitre cinq; par contre, il notera que les données, leur traitement (codification) et les méthodes d'analyses sont les mêmes du début à la fin de l'étude. Nous étudions finalement au chapitre six ce qui amène certains

bénévoles à interrompre momentanément leur bénévolat et pourquoi certains non-bénévoles désirent faire du bénévolat. Après la conclusion et la bibliographie, on retrouve trois annexes portant respectivement sur la définition des variables, les résultats d'analyses multivariées et le type de travail bénévole réalisé.

Chapitre 1

REVUE DE LA LITTÉRATURE

ET CADRE D'ANALYSE

Ce chapitre se divise en deux parties. Dans la première, nous passons en revue les écrits sur l'activité bénévole qui nous ont semblé les plus pertinents. Nous nous sommes limités aux études portant sur les bénévoles, laissant de côté celles portant sur les organismes utilisant le travail bénévole; de plus, nous nous sommes surtout intéressés aux études nord-américaines, particulièrement à celles touchant le Québec et le Canada. De ces études, nous tirons des résultats qui peuvent être confrontés avec les nôtres et de l'information sur les motivations des bénévoles. Dans la seconde partie, nous développons un cadre d'analyse de nature économique qui nous permet de mettre de l'avant un certain nombre d'hypothèses sur les relations existant entre les attributs individuels des Québécois et leur comportement face au bénévolat.

1.1 Revue de la littérature

Très peu d'études ont été réalisées sur le bénévolat, tant au Canada qu'aux États-Unis. À l'échelle canadienne, l'étude descriptive de Novia Carter (1975) est de loin la plus importante. Les autres auteurs canadiens, règle générale, se sont limités à l'étude du bénévolat dans une municipalité ou une région bien déterminée.

L'objectif principal de la plupart des travaux est de décrire le lien entre l'activité bénévole et les caractéristiques individuelles (sexe, âge, scolarité, statut matrimonial, etc.) et celles relatives à l'emploi (type d'occupation, etc.). Certains auteurs se sont intéressés, de plus, à construire pour chaque organisme de bénévolat le portrait-type du bénévole et à connaître les motifs reliés à la décision de faire du bénévolat. En général, les résultats de ces études se comparent difficilement car la définition du bénévolat

varie souvent de l'une à l'autre. Carter, par exemple, considère que le bénévolat se concrétise sous les formes suivantes:

- services bénévoles
- dons en argent
- dons en vêtements et en meubles usagés
- participation à des conseils d'administration et à des comités d'action
- don de soi (sang, yeux, etc.)
- aide accordée aux voisins à l'occasion d'une maladie
- aide fournie aux nouveaux venus dans la collectivité
- actes d'entraide accomplis au bénéfice du prochain

Dans les autres études retenues, la définition du bénévolat n'est pas, en règle générale, aussi large. Les dons en argent, vêtements et meubles usagés ainsi que le don de soi sont souvent considérés comme des domaines totalement distincts du bénévolat. En sus de cette diversité de définitions conférées au bénévolat, ces études ont utilisé différents indices pour mesurer la participation à un travail bénévole. Les principaux indices permettent de distinguer les participants et les non-participants (Finlayson, 1969), de déterminer le nombre d'heures usuellement consacrées au bénévolat pendant une semaine (Mueller, 1975) ou encore de déterminer le nombre de bénévoles dans les divers organismes de bénévolat (Scott, 1957).

Nous avons résumé au tableau 1.1 les dimensions et au tableau 1.2 les résultats des études portant, en bonne partie ou en totalité, sur le lien entre

Tableau 1.1

Description du champ d'étude et de la méthodologie retenus par différents auteurs

AUTEURS	LIEU	ANNÉE	TYPE ET NOMBRE D'INDIVIDUS	MÉTHODE ANALYTIQUE
Carter	Canada	1974	1 119 personnes	fréquences et tableaux croisés
Centre de bénévolat de la région de Québec	Région de Québec	1981	bénévoles participant au colloque[2]	fréquences
Cercle des fermières du Québec	Québec	1979	membres du Cercle des fermières[2]	fréquences
Clair-Rondeau	Asterville (Région de Montréal)	1967	35 hommes Chefs de famille	fréquences et tableaux croisés
Grenier	Laval	1972	967 adultes	fréquences et tableaux croisés
Larose-Truchon	St-Henri (Montréal)	1970	91 hommes adultes Chefs de famille canadiens français	fréquences
Moores	Ohio	1979	environ 500 individus	fréquences
Paré	Banlieue de la Ville de Québec	1961[1]	62 individus (canadiens français)	fréquences
Schram et Dunsing	Illinois	1976-1977	238 femmes (avec maris présents)	régression
Scott	Ville de Bennington au Vermont	1947	7 628 individus	fréquences et tableaux croisés
Wright et Hyman	États-Unis (2 enquêtes)	1e : 1963 2e : 1955	1) 2 809 individus 2) 2 379 individus de 21 ans et plus	fréquences et tableaux croisés

(1) L'auteur n'indique pas l'année de l'enquête. L'année indiquée dans ce cas représente l'année de publication.

(2) Le nombre d'individus n'est pas rapporté dans l'étude.

Tableau 1.2

Synthèse des résultats des principales études recensées

AUTEURS	COMPORTEMENT ÉTUDIÉ	SEXE	STATUT MATRIMONIAL
Carter	Participation à une activité bénévole	N.D.	Plus chez les personnes mariées
Centre de bénévolat de la région de Québec	Participation à une activité bénévole	Plus chez les femmes	Plus chez les personnes mariées
Cercle des fermières du Québec	Participation à une activité bénévole	N.D.	N.D.
Clair-Rondeau	Participation à des associations volontaires	N.D.	N.D.
Grenier	Disposition à participer	Plus chez les hommes	N.D.
Larose-Truchon	Indice de participation formelle	N.D.	N.D.
Moores	Participation à une activité bénévole	Plus chez les femmes	Plus chez les personnes mariées
Paré	Nombre d'inscription ou de participation à des associations	Plus chez les hommes	N.D.
Schram et Dunsing	Participation ou non à un travail bénévole	N.D.	N.D.
Scott	Participation à des associations volontaires	Plus chez les hommes	Plus chez les personnes mariées
Wright et Hyman	Taux de participation à des associations volontaires	N.D.	Plus chez les personnes mariées

N.D.: non discuté par l'auteur.

Tableau 1.2 (suite)

Synthèse des résultats des principales études recensées

AUTEURS	NOMBRE D'ENFANTS ET ÂGE DES ENFANTS	ÂGE	ÉDUCATION
Carter	N.D.	Plus chez les 26 - 45 ans	Plus chez ceux qui ont fait des études secondaires ou collégiales
Centre de bénévolat de la région de Québec	N.D.	N.D.	Plus chez les 8 à 12 ans de scolarité
Cercle des fermières du Québec	N.D.	Plus chez les femmes âgées de 35 à 64 ans	Plus chez celles ayant terminé leurs études supérieures
Clair-Rondeau	Plus chez ceux qui ont trois enfants	Plus chez les 35-39 ans	Plus chez ceux qui ont fait des études post-secondaires (12 - 15 ans)
Grenier	Plus chez ceux qui ont de un à quatre enfants	Plus chez les 30 ans et moins	N.D.
Larose-Truchon	Plus chez ceux qui ont peu d'enfants	Participation faible chez les 60 ans et plus	Relation positive
Moores	N.D.	Plus chez les 40 ans et moins	Plus chez ceux qui ont fait des études secondaires ou universitaires
Paré	N.D.	Plus chez les 40 ans et plus	Plus chez les 11 ans et plus
Schram et Dunsing	N.D.	Plus chez les jeunes	Effet positif
Scott	N.D.	Pas d'influence	N.D.
Wright et Hyman	Plus chez les personnes qui ont des enfants	N.D.	Relation positive

N.D.: non discuté par l'auteur.

Tableau 1.2 (suite)

Synthèse des résultats des principales études recensées

AUTEURS	OCCUPATION	REVENU	NIVEAU SOCIO-ÉCONOMIQUE	PARTICIPATION AU MARCHÉ DU TRAVAIL
Carter	Plus chez les ouvriers qualifiés	Plus chez les individus ayant des revenus de 4 000 $ à 12 000 $	N.D.	N.D.
Centre de bénévolat de la région de Québec	N.D.	N.D.	N.D.	Plus chez ceux qui ne travaillent pas
Cercle des fermières du Québec	N.D.	N.D.	N.D.	Moins chez celles travaillant à temps plein
Clair-Rondeau	Plus chez la classe moyenne	Plus chez les individus ayant des revenus de 7 000 $ à 10 000 $	N.D.	N.D.
Grenier	Plus chez les employés de bureaux, manuels non spécialisés (femmes) professionnels et semi-professionnels (hommes)	Plus chez les individus ayant peu de revenus ou des revenus élevés	N.D.	Plus chez les femmes travaillant à temps partiel
Larose-Truchon	Plus chez les ouvriers spécialisés	Relation positive	N.D.	Plus chez les individus travaillant de 44 à 49 h./semaine
Moores	Plus chez les cols blancs	Plus chez les individus ayant des revenus de 10 000 $ à 30 000 $	N.D.	N.D.
Paré	N.D.	N.D.	N.D.	N.D.
Schram et Dunsing	N.D.	N.D.	N.D.	N.D.
Scott	N.D.	N.D.	Relation positive	N.D.
Wright et Hyman	Les cols bleus participent moins	Relation positive	N.D.	N.D.

N.D.: non discuté par l'auteur

l'activité et les caractéristiques individuelles[1]. C'est ainsi qu'on retrouve au tableau 1.1 des renseignements pour chaque étude, sur le nombre de répondants rejoints, leur lieu de résidence, l'année pour laquelle leur comportement a été étudié et la méthode retenue pour ce faire. Au tableau 1.2, nous présentons de l'information sur l'effet des divers attributs individuels sur le comportement bénévole spécifiquement étudié dans chaque étude retenue.

Des résultats du tableau 1.2, il ressort que, de façon générale:

- les hommes participent à l'activité bénévole en plus grand nombre que les femmes

- les hommes et les femmes ayant des enfants participent davantage que les couples sans enfant

- un grand nombre de bénévoles se retrouvent au sein du groupe d'âge compris entre 35 et 50 ans

- les bénévoles ont poursuivi des études postsecondaires

- il existe une corrélation positive entre le statut social et la participation volontaire. Quel que soit l'indice utilisé (scolarité, occupation, revenu), on trouve un pourcentage plus élevé de personnes de statut supérieur dans les organismes de bénévolat.

Une seule des études recensées aux tableaux 1.1 et 1.2 fait appel à l'analyse multivariée pour expliquer le comportement des individus face au bénévolat, soit celle de Schram et Dunsing (1981). Il nous semble donc pertinent de nous attarder sur les résultats de ces auteurs qui étudient le bénévolat des femmes mariées américaines car nous ferons appel à ce type de méthode. Schram et Dunsing étudient deux types de comportements. Ils s'intéressent, d'une part,

---

1. Nous n'avons pas résumé les études ne portant que sur les motivations des bénévoles, ni celles qui nous apprenaient peu de choses sur les caractéristiques des bénévoles.

aux facteurs pouvant expliquer le fait de participer ou non à un travail bénévole et, d'autre part, à ceux expliquant le temps accordé à ce dernier. La première variable dépendante "participation à un travail bénévole" prend la valeur 0 s'il n'y a pas de participation et la valeur 1 si les répondants y ont consacré de une à trente heures par semaine. L'autre variable dépendante est aussi une variable dichotomique qui équivaut à 0 lorsque le temps accordé au bénévolat ne dépasse pas deux heures par semaine et 1 autrement. Ils introduisent comme variables explicatives à la fois des variables socio-économiques et des variables psycho-sociales; celles-ci sont indicatives des rendements du capital humain associés au bénévolat, telles que l'âge, la scolarité, le nombre d'enfants restant à la maison âgés de 18 ans et moins, l'âge des enfants, le revenu familial, la classe sociale, le nombre d'années de mariage, le type de participation au marché du travail, le type d'occupation, la quantité de temps travaillé depuis le mariage, le lieu de résidence, le nombre d'années de résidence dans la demeure actuelle, le fait d'être propriétaire ou non, la probabilité de travailler dans un an, la probabilité de travailler dans cinq ans, la satisfaction tirée de l'emploi actuel, la satisfaction tirée de son mariage et l'attitude du mari envers les femmes travaillant à l'extérieur.

Les résultats obtenus avec la première variable dépendante démontrent qu'un accroissement du niveau de scolarité des femmes mariées augmente leur probabilité de faire du bénévolat. De même, plus l'attitude du mari envers la femme travaillant à l'extérieur de la maison est négative, plus la femme mariée est susceptible de faire un travail bénévole. Les résultats obtenus avec la deuxième variable dépendante démontrent que la femme mariée est plus susceptible de travailler bénévolement plus de deux heures par semaine si elle possède une bonne formation scolaire, si elle est jeune, satisfaite de son mariage, si elle réside depuis une assez longue période de temps dans la résidence actuelle, sans y avoir demeuré toute sa vie, et finalement si elle a travaillé à quelques reprises ou plusieurs fois depuis son mariage.

L'examen du lien entre les caractéristiques individuelles et le fait de faire ou non une quantité donnée de travail bénévole n'est cependant qu'un type d'étude faite par les auteurs s'intéressant au bénévolat. Nous rapportons donc brièvement les résultats obtenus par ceux qui se sont penchés sur les

motivations des bénévoles, sur le nombre et le type d'organismes desservis par ces derniers et sur les motifs de leur abstention. Nous aborderons, dans notre étude, ces trois derniers thèmes.

· **Les motivations des bénévoles**

L'altruisme est généralement considéré comme la principale motivation qui incite aux actes de charité. Certains auteurs ont cependant émis des doutes à ce sujet. Pour eux, des motivations comme la satisfaction personnelle et l'attrait du pouvoir interviennent en premier lieu. On s'accorde, cependant, pour dire que les motivations varient selon les bénévoles, mais on en admet deux grandes catégories de motivations: l'altruisme et l'intérêt personnel[1].

Il semble que l'accent soit cependant de moins en moins porté sur la motivation charitable et plus sur le besoin de s'exprimer, de s'épanouir et d'acquérir certaines connaissances. Une étude réalisée par Anderson et Moore, pour le Canada en 1974, indique que plusieurs personnes veulent retirer du bénévolat une satisfaction qu'ils ne peuvent acquérir à leur travail ou à la maison. La plupart des hommes déclarent apprécier le travail bénévole pour l'autonomie qu'il leur confère, alors que les femmes non employées trouvent le travail bénévole intéressant pour son apport au niveau de la confiance en soi. Selon les résultats d'une enquête effectuée en Ohio en 1979 (Moores, 1979), 68 % des bénévoles considèrent l'occasion d'apprendre et d'acquérir de l'expérience comme une de leurs motivations. Environ 51 % disent s'être inscrits comme bénévoles car les activités concernaient ou affectaient des

---

1. Certains auteurs ont regroupé les motivations en trois catégories. La première catégorie fait référence au désir d'aider les autres et la seconde à la satisfaction de ses propres besoins. La dernière catégorie se compose parfois de toutes les activités s'intéressant au bien-être général de la société (Morris, 1969) ou encore des activités permettant d'établir des contacts sociaux et de nouvelles relations amicales (Aves, 1969). Quelques auteurs proposent d'autres types de classification des bénévoles. Le lecteur intéressé trouvera dans un article de Schindler-Rainman (1980) au moins six schèmes de classification.

parents ou des amis; 43 % déclarent que leurs relations personnelles avec d'autres bénévoles furent la source de leur décision.

Léa Marcoux (1976), dans une étude portant sur la France, aborde une autre dimension en mettant l'accent non seulement sur les différentes motivations des bénévoles mais aussi sur leurs changements de motivations. Pour ce faire, elle divise les motivations en deux groupes: les "motivations initiales" (avant de commencer à travailler bénévolement) et les "motivations actuelles" (une fois le travail bénévole commencé). Dans le premier groupe, on retrouve en tête de liste l'altruisme alors que l'enrichissement personnel prend la première place dans le deuxième groupe de motivations. Cela semble dénoter, d'après Marcoux, que les bénévoles prennent conscience que l'aide apportée aux autres leur est personnellement bénéfique. Il est à noter que tous ceux interrogés ont déclaré obtenir un certain niveau d'enrichissement personnel par leur travail bénévole.

Henderson (1981) s'est aussi intéressée aux motifs incitant les individus à travailler bénévolement. Son échantillon comprend 164 bénévoles sélectionnés dans huit comtés du Minnesota. Environ 70 % de ceux-ci disent être motivés à la fois par des raisons altruistes et par l'intérêt personnel. Le motif le moins souvent mentionné est le gain d'expérience et de compétence. Environ 85 % des volontaires pensent que le bénévolat a des caractéristiques similaires au loisir. Elle obtient aussi comme résultat que:

- les bénévoles célibataires effectuent un travail non rémunéré beaucoup plus pour leur développement personnel que les bénévoles mariés

- l'épanouissement de la personnalité est le principal motif des volontaires sans enfant alors que la rencontre d'autres individus est le motif énoncé par les bénévoles ayant au moins deux enfants

- c'est le pouvoir qui prime pour les gens scolarisés

- les femmes s'intéressent au bénévolat pour les relations qu'elles y entretiennent alors que les hommes considèrent que leur développement personnel est à la base de leur implication dans un travail bénévole

· **Nombre d'organismes desservis**

Wright et Hyman (1958) et Paré (1961) ont examiné le nombre d'organismes desservis. Les premiers constatent que 29 % des hommes d'affaires et professionnels participent à deux organismes ou plus; un peu plus de 13 % des cols bleus agissent de même. Le second note que 44 % des hommes et seulement 16 % des femmes font du bénévolat dans plus d'une association.

· **Types d'organismes desservis**

Plusieurs auteurs ont aussi examiné le type d'organismes desservis par les bénévoles: Paré (1961), Dumas (1971), Clair-Rondeau (1968) et Tomeh (1973). Dumas observe que la majorité des inscriptions à des associations volontaires à Cabano se concentre dans des organismes de sports et de loisirs. Viennent ensuite les clubs sociaux, les organismes économiques, les associations religieuses, les associations politiques et autres. Les organismes auxquels se joignent les individus sont différents selon la classe sociale. Les personnes de classe moyenne sont surreprésentées dans les groupes à but civil (exemple: Kiwanis, Chambre de Commerce) et les gens de classe inférieure dominent dans les associations religieuses et les associations de vétérans (Tomeh, 1973). Les femmes participent surtout à des associations religieuses et les hommes sont plus assidus aux associations éducatives, récréatives et sportives (Paré, 1961). Selon le niveau de scolarité atteint, on remarque aussi des différences dans le choix de l'organisme. L'étude de Clair-Rondeau (1968) montre que les universitaires, par exemple, participent d'abord et avant tout à des associations professionnelles.

· **Les motifs d'abstention**

Lorsqu'on examine pourquoi les individus ne font pas de bénévolat, on constate que le manque d'intérêt et le manque de temps sont les raisons le plus souvent invoquées si l'on se fie aux résultats de Paré (1961) et de Clair-Rondeau[1] (1968).

---

1. Clair-Rondeau ne s'intéresse qu'aux raisons d'abstention invoquées par ceux qui n'adhèrent pas à des associations soit récréatives, soit religieuses, soit politiques.

La crainte de nuire à ses affaires ou l'incompatibilité avec la profession prend la troisième place d'après Clair-Rondeau et la quatrième d'après Paré. L'état de santé et l'âge avancé constituent la troisième raison le plus souvent invoquée dans les résultats de Paré alors, que pour Clair-Rondeau, elle est en onzième position. Des différences dans la sélection de l'échantillon peuvent expliquer ces résultats peu similaires. Par exemple, si l'échantillon contient un pourcentage élevé de personnes âgées, on peut s'attendre à ce que l'état de santé et le manque d'énergie soient plus souvent invoqués comme motifs d'abstention. Cependant, nous ne possédons pas de données sur la composition de ces échantillons.

Ceci termine notre recension des écrits sur l'activité bénévole. Rappelons que nous nous sommes intéressés uniquement aux écrits concernant les bénévoles; nous avons exclu ceux qui, bien que fort intéressants, portaient sur les organismes bénévoles car ceux-ci ne font pas l'objet de notre propos.

1.2 Cadre d'analyse

Ce cadre d'analyse fera appel à la théorie économique de l'allocation du temps pour comprendre les décisions des individus face au choix de faire ou non une quantité donnée de travail bénévole [1]. Ce cadre d'analyse nous apprend, qu'une fois les besoins physiologiques de base satisfaits (dormir, manger, etc.), l'homme peut répartir son temps entre le travail (marché du travail); les activités de production domestique (hors marché du travail) et les loisirs[2].

---

1. D'autres cadres d'analyse aussi appropriés auraient pu être utilisés; nous avons toutefois choisi celui qui nous est le plus familier.

2. Lorsqu'un individu a des enfants, on peut identifier une quatrième catégorie, soit l'éducation des enfants. Celle-ci empiète de façon différente selon les individus (différence hommes/femmes) sur les trois types de temps.

Le bénévolat est une utilisation, parmi d'autres, du temps de loisirs de l'individu. Différentes activités de loisirs s'offrent au consommateur et différents motifs peuvent être à la base de son choix:

- la valorisation personnelle

- la présence d'autrui

- le pouvoir

- le gain d'expérience et de compétence

- l'amélioration du bien-être général de la société

- etc.

Le bénévolat est une activité hors marché qui peut influencer les niveaux de consommation et amener des rendements monétaires présents et futurs. Les bénévoles acceptent rarement de s'impliquer sans obtenir une contrepartie. En règle générale, ils ne participent que lorsqu'ils sont assurés de tirer des bénéfices de cette action. Le consommateur déciderait donc de participer à une activité bénévole en autant que la valeur présente des bénéfices à retirer compense les coûts qui s'y rattachent.

On peut distinguer deux types de bénéfices de l'activité bénévole, soit les bénéfices à court terme, en règle générale de nature psychique et provenant d'un bénévolat dit de consommation, et les bénéfices à long terme, souvent de nature monétaire et provenant d'uen bénévolat dit d'investissement.

Le bénévolat de consommation est fait pour les avantages immédiats qu'il confère (rencontre d'amis, partage des tâches de garde d'enfants, activités hors du foyer). Le bénévolat d'investissement permet surtout de maintenir ou d'acquérir diverses connaissances utiles sur le marché du travail, de même que de se créer un réseau d'informations susceptible d'être utilisé à des fins de

promotion ou de réinsertion sur le marché du travail[1]. Ceci augmente le capital humain détenu par l'individu. Évidemment, les deux motifs peuvent expliquer simultanément l'action bénévole de l'individu.

Les coûts de faire du bénévolat se composent des dépenses à encourir (essence, garde d'enfants, etc.) et du manque à gagner résultant de l'utilisation de son temps dans cette activité. Le manque à gagner, le coût d'opportunité du temps, peut être de nature monétaire ou non (loisirs ou production domestique).

Des limites à l'activité bénévole sont imposées par les rôles, les possibilités et les intérêts de chaque individu. Pour évaluer l'impact de ces limites sur la participation au travail bénévole des Québécois, nous tiendrons compte, dans nos analyses, des caractéristiques individuelles (sexe, âge, statut matrimonial, scolarité) et des caractéristiques reliées à l'emploi (type d'occupation, type de participation au marché du travail). Dans les pages suivantes, nous présentons nos attentes quant à l'effet de ces différentes variables sur la probabilité d'être bénévole, sur le nombre d'heures allouées à un travail bénévole et, lorsqu'approprié, sur le type de bénévolat effectué. Il est certain que d'autres variables telles le nombre d'enfants ou la langue maternelle auraient eu leur place dans cette analyse. Malheureusement, l'absence de données nous limite aux variables qui suivent:

- **Sexe**

La première variable dont nous examinerons l'effet sur l'activité bénévole est le sexe. Elle peut avoir plusieurs effets. Premièrement, lorsque les individus des deux sexes participent aux activités sur le marché du travail, les femmes, étant traditionnellement responsables de l'éducation des enfants et des activités de production domestique, disposent de moins de temps que les

---

1. Selon une étude du Conseil consultatif canadien de la situation de la femme, " les femmes au foyer considèrent souvent le travail bénévole comme la première étape de la rupture avec le rôle de maîtresse de maison à plein temps " (" Le Retour: une étude sur les femmes qui réintègrent le marché du travail ": Ottawa: CCCSF, 1982, p. 28).

hommes pour faire du travail bénévole. Deuxièmement, dans le cas des femmes qui ne travaillent pas à l'extérieur, elles disposent de plus de temps hors marché, temps plus facilement utilisable pour les loisirs. Cependant, le temps n'est pas nécessairement disponible pour les loisirs tout dépendant de l'importance du temps consacré aux activités domestiques et à l'éducation des enfants. Cela dit, les femmes à la maison retirent souvent des bénéfices de type consommation du bénévolat alors que les hommes s'y consacreraient pour faire avancer leur carrière (investissement) et pour occuper leur temps avec leurs enfants, ce qui affecterait le type de bénévolat effectué.

Nous pourrions donc observer que les hommes participent davantage à une activité bénévole que les femmes et qu'ils y consacrent plus de temps surtout dans des activités valables pour l'avancement professionnel.

Les résultats de Tomeh (1973) démontrent que le taux de participation à une activité bénévole chez les hommes est supérieur à celui des femmes; celles-ci y consacrent cependant plus de temps. Ces résultats confirment ceux de Scott (1957) et de Paré (1961).

· Âge

L'âge est une autre caractéristique qui peut affecter la propension à être bénévole et le nombre d'heures consacrées à un travail bénévole. Les différences dans l'activité bénévole entre les groupes d'âge s'expliquent par leur position dans le système social, laquelle amène un pattern de comportement particulier. Cela reflète l'intégration des jeunes dans la société qui doivent souvent assumer à la fois carrière et responsabilités familiales. Pous les plus âgés, un détachement graduel face à la société peut diminuer leur offre de travail comme bénévoles. À cela s'ajoute la diminution des capacités physiques qui peut contraindre les individus à restreindre ou à cesser certaines activités. Le besoin de rencontrer d'autres personnes aurait cependant l'effet opposé.

À l'âge des individus se conjuguent le nombre et l'âge des enfants comme variable déterminante du bénévolat. En règle générale, les responsabilités

familiales augmentent avec le nombre d'enfants. Le temps disponible pour un travail bénévole s'en trouve ainsi réduit.

Un des rôles parentaux est de veiller au développement des enfants. Certaines activités, certains biens ne peuvent être offerts par les parents pour des raisons budgétaires, de manque d'espace, etc. Les parents ont donc parfois avantage à oeuvrer bénévolement, que ce soit dans le domaine scolaire, dans le domaine sportif et culturel ou autres, pour que l'enfant puisse jouir de certains services non disponibles autrement.

Ainsi, il ne serait pas surprenant d'observer que les parents, ayant des enfants d'âge scolaire, sont plus susceptibles d'être bénévoles et d'y consacrer beaucoup de temps. En outre, plus les enfants sont âgés, moins ils exigent de temps de la part de leurs parents. À cette consommation de temps se substitue une consommation de biens. Il en résulte une diminution ou un retrait de la part des parents d'un travail non rémunéré. Toutefois, lorsque les enfants atteignent l'âge scolaire, les femmes peuvent désirer travailler bénévolement pour acquérir une formation dans un domaine particulier qui, éventuellement, leur servira de tremplin sur le marché du travail. La présence d'enfants, et surtout de jeunes enfants, nuit davantage à la participation bénévole des femmes qu'à celle des hommes. Les résultats pour ces deux catégories de répondants seront donc possiblement différents.

Les différents auteurs intéressés par la relation existant entre le nombre d'enfants, l'âge de ceux-ci et la participation à une activité bénévole n'ont pas fait d'études différenciées pour les hommes et pour les femmes. Finlayson (1969) obtient une relation positive entre le nombre d'enfants et le bénévolat. Cette relation n'est toutefois pas observée par Scott (1957). En présence d'enfants, les résultats d'Angrist (1967) démontrent que la participation est plus élevée. De plus, Searls (1966) et Angrist observent une augmentation de la participation à un travail bénévole lorsque les enfants sont d'âge scolaire plutôt que préscolaire.

Les données dont nous disposons ne fournissent pas de renseignements sur la présence d'enfants. La variable d'âge de l'individu servira donc à capter une partie de son effet. L'observation empirique devrait nous démontrer que les

gens âgés de 35 à 44 ans agissent davantage comme bénévoles. Le nombre d'heures consacrées au bénévolat devrait aussi être plus élevé pour cette catégorie d'âge. Finalement, le type de bénévolat exercé par ce groupe est susceptible d'être axé sur les enfants (sports, loisirs, école).

· **Scolarité**

Le niveau de scolarité peut être à l'origine du choix de participer de façon bénévole à une activité quelconque. En effet, plus les individus sont scolarisés, plus ils détiennent d'informations et plus ils sont en mesure de juger des bénéfices et des coûts associés au bénévolat. Ils peuvent donc s'estimer plus capables que d'autres de choisir la bonne activité bénévole.

Est-ce que les individus plus scolarisés feront plus de bénévolat que les autres? Nous répondons par l'affirmative et pour deux raisons. Dans le cas des individus actifs sur le marché du travail, plus ils sont scolarisés plus il est probable qu'une activité bénévole s'avère utile à leur carrière. Dans le cas de ceux qui ne travaillent pas (les femmes surtout), le bénévolat permet d'utiliser son capital humain, ce qui est d'autant plus intéressant si le niveau de scolarité est plus élevé.

D'autre part, le bénévolat peut servir de palliatif au manque de scolarité. Les connaissances acquises par le bénévolat peuvent être utiles pour obtenir un emploi apportant de la satisfaction et un certain niveau de revenu. Nous pourrions ainsi observer que ce sont à la fois les moins scolarisés et ceux qui ont terminé leurs études postsecondaires qui se retrouvent en plus grand nombre au sein des bénévoles. Les premiers choisiront possiblement comme travail bénévole les services directs et les seconds, les services administratifs car ils possèdent, grâce à leur formation scolaire, les connaissances appropriées pour effectuer un tel travail.

· **Statut matrimonial**

L'effet de la présence d'enfants peut aussi être saisi par la variable de statut matrimonial. C'est ainsi que les gens mariés seraient plus facilement bénévoles comparativement aux célibataires. Les responsabilités familiales

étant moindres, les célibataires pourraient toutefois y consacrer plus de temps. La troisième catégorie de statut matrimonial regroupe les divorcés, les séparés et les veufs. En autant que l'ensemble des individus compris dans cette catégorie sont des personnes seules qui cherchent à rencontrer d'autres personnes, il se peut qu'on y retrouve beaucoup plus de bénévoles que chez les personnes mariées. Toutefois, ces personnes ont peut-être des responsabilités familiales qu'elles doivent assumer seules, ce qui les empêche de participer à certaines activités. Nous ne sommes donc pas certains de l'effet relatif d'être ni marié, ni célibataire, sur la probabilité d'être bénévole et sur le nombre d'heures consacrées à ce type d'activité. Dans une étude effectuée aux États-Unis, Reissman (1958) observe que les personnes mariées sont davantage des participants bénévoles que les personnes célibataires. Scott (1957) obtient un résultat similaire. De plus, d'après les résultats de Carter (1975), la majorité des hommes et des femmes engagés dans le bénévolat font partie des catégories "marié" ou "célibataire" par opposition à la catégorie comprenant les divorcés, les séparés et les veufs.

· **Occupation**

La décision d'oeuvrer bénévolement peut aussi être reliée au type d'occupation. Certains postes ne sont accessibles ou plus rapidement accessibles que si les individus font du bénévolat. Le travail bénévole donne des indications quant à la productivité potentielle des travailleurs. Au sein d'une communauté donnée, l'obligation de participer aux activités inhérentes à celles-ci augmente en proportion de l'importance du poste occupé. Il ne sera donc pas surprenant d'observer que les cols blancs participent davantage à titre de bénévoles que les cols bleus et que le type de bénévolat fait est lié à leur emploi. Wright et Hyman (1958) observent que 68 à 87 % des cols bleus ne participent à aucun organisme bénévole; cela n'est vrai que pour 59 % des cols blancs et 47 % des professionnels et des hommes d'affaires. Ne tenant compte que des travailleurs de New York, Komarowsky (1946) observe que seulement 40 % de ces travailleurs oeuvrent dans des associations de bénévoles alors qu'il y en a 53 % parmi les cols blancs.

De même, par leur activité bénévole et leur contribution au bien-être de la communauté, les vendeurs améliorent leur image, acquièrent de nouveaux con-

trats et attirent ainsi plus de clientèle. Il est donc fort probable que leur participation à un travail bénévole soit plus élevée que celle observée chez les cols bleus. Les vendeurs devraient opter pour un type de bénévolat qui leur permet de rencontrer un grand nombre d'acheteurs potentiels.

Dans la majorité des études recensées, les variables de niveau de scolarité et de type d'occupation ont été très peu utilisées. On leur préférait un indice de statut socio-économique. De façon générale, la littérature soutient que les économiquement faibles s'abstiennent de participer à des associations volontaires. Quelles que soient les variables utilisées pour mesurer le statut socio-économique - revenu, types d'occupation, niveau de scolarité - les individus de classes élevées s'inscrivent en plus grand nombre, font partie de plusieurs associations et démontrent un plus grand intérêt pour les activités de la communauté que ceux de la classe inférieure (Reissman (1954), Wright et Hyman (1958)).

Parmi ces indices de classe sociale, la scolarité serait celui qui peut le mieux prédire la participation selon Mendes (1965). Foskett (1959) considère toutefois que même s'il existe une relation étroite entre la scolarité et la participation à des actions volontaires, on ne peut affirmer que c'est l'instruction reçue qui fait qu'on participe ou non. Il y aurait interaction entre l'occupation, le revenu et la scolarité dans la décision de s'engager bénévolement. Selon lui, les individus très scolarisés s'impliquent davantage parce qu'ils occupent des emplois où la participation est possible et fonctionnelle, alors que les individus ayant un niveau de scolarité moindre occupent des postes où la participation est difficile et non fonctionnelle. Un lien similaire existerait entre la participation et le revenu.

- **Statut d'emploi**

Le type de participation au marché du travail - temps plein, temps partiel ou ne participe pas - affecte l'implication dans un travail bénévole. Deux raisons sont à la source des différences de participation entre les diverses classes de travailleurs. Premièrement, les individus non intégrés au marché du travail et ceux qui y participent à temps partiel ont à leur disposition du temps qu'ils peuvent consacrer au bénévolat. Deuxièmement, les individus sans

emploi peuvent chercher à maintenir leur niveau de compétence par la participation à une activité bénévole. L'activité bénévole peut fournir aussi de l'information sur les possibilités d'emploi sur le marché du travail.

Comparativement aux gens travaillant à temps plein, nos résultats devraient démontrer que, pour les chômeurs et les travailleurs à temps partiel, la probabilité qu'ils oeuvrent bénévolement est supérieure et que le nombre d'heures allouées au bénévolat est aussi plus élevé, toutes choses étant égales par ailleurs. En ne tenant compte que des femmes, Angrist (1967) observe une relation négative entre la participation au bénévolat et la participation au marché du travail. Pour Finlayson (1969), le bénévolat est plus élevé chez les femmes employées à temps partiel que chez celles ne travaillant pas ou qui travaillent à temps plein.

· **Nombre d'heures travaillées**

Le nombre d'heures travaillées peut aussi affecter la propension à faire du bénévolat et le temps consacré au bénévolat. Plus un individu peut consacrer une grande partie de sa journée à des activités extérieures au marché du travail, plus la probabilité qu'il contribue à un travail bénévole sera élevée. Par contre, il est souvent admis que ce sont les individus les plus occupés qui peuvent facilement faire plus de bénévolat. Ce résultat peut refléter un goût pour une vie active ou encore, une demande plus forte de la part des organismes pour ces individus qui semblent être plus productifs que les autres. Nous pourrions donc observer une relation positive entre les heures de travail et les heures de bénévolat. On s'attend toutefois habituellement à observer la relation inverse car une augmentation du temps alloué au travail diminue celui pouvant être utilisé à d'autres fins.

On peut résumer l'ensemble de nos attentes quant à l'effet des caractéristiques sur le comportement des bénévoles à l'aide du tableau 1.3. Ayant indiqué nos attentes quant à l'effet de divers attributs sur l'activité bénévole, il nous reste maintenant à examiner si elles se vérifient. Ce sera l'objet des chapitres 3 à 5. Au préalable, il nous faut cependant présenter nos données, nos variables et nos méthodes d'estimation. Ceci fera l'objet du chapitre 2.

Tableau 1.3

Attentes sur les effets des attributs individuels et d'emploi sur l'activité bénévole

ATTRIBUT	PROBABILITÉ DE FAIRE DU BÉNÉVOLAT ET HEURES DE BÉNÉVOLAT	TYPE DE BÉNÉVOLAT
Sexe	Hommes > Femmes	Hommes : lié à l'emploi (investissement) Femmes : lié à la famille (consommation)
Âge	Individus de 25 à 54 ans > ceux de 55 ans et plus > jeunes	Individus de 25 à 54 ans : bénévolat de type familial.
Statut matrimonial	Incertain	Individus mariés : bénévolat de type familial
Scolarité	Individus peu ou très scolarisés > autres	Moins scolarisés : services directs Plus scolarisés : services administratifs
Occupation	Cols blancs et vendeurs > cols bleus	Lié aux connaissances tirées de l'emploi
Statut d'emploi / Heures de travail	Individus ayant plus de temps libre > autres	

Chapitre 2

DONNÉES, INFORMATIONS MANQUANTES

ET MÉTHODE D'ANALYSE MULTIVARIÉE

Ce chapitre comprend trois parties. Dans la première, nous présentons ce qu'est le bénévolat, les données de l'enquête sur le bénévolat et les variables utilisées dans l'analyse multivariée. Nous examinons ensuite, dans la seconde section, les liens entre certains facteurs non observés et nos variables explicatives. Finalement, dans la troisième partie, nous décrivons sommairement les méthodes d'analyse multivariée retenues ici.

2.1 Le bénévolat: concept, données et variables

Bien qu'ayant discuté au chapitre I du bénévolat, nous n'avons pas encore donné la définition formelle de ce terme parce que les diverses études passées en revue auparavant n'utilisent pas toujours la même définition. Dans cette étude, nous retiendrons comme définition du travail bénévole, celle utilisée par Statistique Canada pour son enquête de 1980. Lors de celle-ci, les enquêteurs lisaient d'abord un long préambule, le faisait suivre d'une question et, finalement, utilisaient les instructions aux enquêteurs pour régler les cas douteux. Voici le texte du préambule et de la question:

"De nombreux organismes au Canada exercent des activités dont bénéficie l'ensemble de la collectivité ou des groupes particuliers de la collectivité. Parmis ces organismes, citons les hôpitaux et les autres organismes de soins de santé, les organismes qui s'occupent des jeunes, ceux qui oeuvrent pour les personnes âgées, les associations sportives de jeunes, les organismes de souscription et bien d'autres encore. La plupart de ces organismes ont recours aux services de travailleurs bénévoles. ...a-t-il (elle) travaillé bénévolement au cours des 12 derniers mois?"

Dans les instructions données aux enquêteurs[1], on précisait que "le travail bénévole est un travail fait pour l'un des 70 000 organismes de charité à but non lucratif qui existent au Canada où l'employeur ne verse à la personne aucune rémunération en espèces ou en nature"; celui-ci peut toutefois rembourser le "montant exact des dépenses qu'elle a engagées" et le bénévole peut recevoir un cadeau ("token gift" en anglais) en remerciement de ses services. On indique également que le travail rémunéré fait pour l'un des 70 000 organismes de charité n'est pas du bénévolat de même que "le travail non rémunéré qui n'est pas effectué par l'intermédiaire d'un des 70 000 organismes de charité". Dans ce dernier cas, on donne comme exemple de travail à exclure le cas où "un groupe de voisins se rassemble pour peindre la maison d'un couple âgé".

Les instructions aux enquêteurs semblent mettre l'emphase sur les 70 000 organismes de charité. On doit cependant noter qu'on leur indique également d'inscrire des organismes tels les groupes de pression (Greenpeace), les syndicats (T.U.A., S.C.F.P.), les organismes et partis politiques, organismes qui ne sont pas des organismes de charité[2]. De plus, bien qu'on ne trouve aucune mention des coopératives dans les instructions aux enquêteurs, les bénévoles y oeuvrant ont été dénombrés.

La définition du bénévolat utilisée par Statistique Canada a été critiquée comme étant à la fois trop permissive et trop restrictive. Elle a été

---

1. "Enquête auprès des travailleurs bénévoles 0280", Statistique Canada, Ottawa, 1980, miméo.

2. Notons également qu'en cas de doute, les enquêteurs doivent classer l'individu comme bénévole, quitte à réviser ce jugement une fois qu'on a recueilli de l'information sur l'activité bénévole.

critiquée comme trop permissive par plusieurs économistes[1] car elle permet à des individus se livrant à des activités visant essentiellement à améliorer leur propre bien-être d'être comptés comme bénévole. Par exemple, certains s'objecteront à l'inclusion d'activités syndicales ou professionnelles dans l'activité bénévole.

Hawrylyshyn (1978) a proposé un schéma de classification du travail bénévole qui distingue l'activité générant un bénéfice social de celle générant un bénéfice réservé aux participants. De façon opérationnelle, c'est l'importance de la composante "bénéfice social" dans l'output du travail bénévole qui sert à la classification car tout travail bénévole apporte un minimum de bénéfices à ceux qui l'effectuent. Lorsque Hawrylyshyn applique cette classification aux organismes de bénévolat, il classe, par ordre décroissant d'importance des bénéfices sociaux générés, les agences de santé, les services aux familles, les services aux personnes âgées et aux détenus, les groupes de pression permanents et temporaires, les associations de loisirs, les associations religieuses, les associations professionnelles et les syndicats.

La définition du travail bénévole a été jugée trop restrictive parce qu'elle insiste dans le libellé du préambule et dans les instructions aux enquêteurs sur les types traditionnels de bénévolat, négligeant de nommer expressément des organismes tels les groupes de pression, les partis politiques et les coopératives. Cette critique a été en particulier formulée par des individus qui mettent en doute le résultat voulant que le Québec soit la province où le

---

1. Par exemple, certains des participants à la rencontre du 3 décembre 1982, organisée par le Secrétariat d'Etat à Ottawa (Economic Impact of the Voluntary Sector) de même que certains des participants à la réunion du 28 février 1983 de l'atelier en économie du travail et des ressources humaines ont soulevé ce point. Notons, par contre, que les commentaires qui nous ont été faits par des intervenants plus près du milieu bénévole portaient plutôt sur les aspects restrictifs de cette définition.

pourcentage de la population qui fait du bénévolat est le plus bas au Canada[1]. Un exemple de ce type de position est le texte de Laprade (1981) qui prétend que "la sémantique se mêle de fausser les chiffres" lorsqu'on cherche à mesurer le bénévolat au Québec.

Dans la mesure où Statistique Canada a utilisé une définition trop permissive du bénévolat et rapporte l'information recueillie sur une base suffisamment détaillée, il nous serait possible d'utiliser une définition plus étroite du bénévolat. Nous avons choisi de ne pas utiliser une telle définition et de retenir celle de Statistique Canada, parce que nos discussions avec divers spécialistes du domaine nous ont amené à accepter que les divers types de bénévolat considérés sont tous du travail bénévole et parce que des analyses multivariées faites en utilisant une définition du travail bénévole plus étroite que celle de Statistique Canada donnent des résultats similaires à ceux rapportés au chapitre 3. Quant au degré de couverture de l'enquête, nous croyons qu'elle nous fournit un estimé correct du travail bénévole, étant donné la définition retenue. Dans la mesure où certains types de travail bénévole ont été exclus par mégarde, il s'agirait alors d'une sous-estimation du travail bénévole défini plus largement.

Nous utilisons donc l'enquête faite par Statistique Canada en février 1980 pour examiner les diverses facettes du bénévolat au Québec et, en particulier, le lien entre cette activité et les attributs des bénévoles.

Trois principaux objectifs étaient visés par cette enquête:

1. pouvoir quantifier l'importance du travail bénévole effectué au Canada;
2. connaître le type d'organismes auquel les bénévoles participent et le genre de services qu'ils y dispensent;

---

1. Voir **Aperçu du travail bénévole au Canada, Février 1980**, Ottawa, Statistique Canada, 1981 (S-C 71-530), p. 31. Ainsi, au Québec, seulement 10,6 % de la population a fait du bénévolat durant l'année de référence. Ce pourcentage est de 15,0 % en Ontario et atteint son sommet en Saskatchewan avec 26,9 %.

3. déterminer les motifs expliquant, d'une part, la décision de certains individus d'interrompre leur activité bénévole et, d'autre part, la non-participation au bénévolat d'individus déclarant vouloir travailler bénévolement.

Lors de l'enquête sur la population active en février 1980, on a distribué un questionnaire supplémentaire à un tiers des individus de l'échantillon. Rappelons que cette enquête s'adresse aux individus résidant au Canada et ayant au moins 15 ans[1]. Cela a permis de recueillir 6 124 questionnaires complétés pour le Québec. On y trouve de l'information sur les caractéristiques démographiques (sexe, statut matrimonial, âge, éducation) et des caractéristiques reliées au marché du travail (occupation, industrie, nombre d'heures travaillées sur une base hebdomadaire) des bénévoles et des non-bénévoles. De plus, on nous fournit des renseignements sur le type d'organismes où les individus ont oeuvré bénévolement pendant l'année de référence. Le questionnaire a été conçu d'une façon telle qu'il permet aux répondants d'inscrire le travail bénévole réalisé dans six organismes au maximum. Aucun des répondants québécois n'a cependant atteint cette limite, ce qui fait que cette contrainte ne peut pas nous avoir amenés à sous-estimer le bénévolat au Québec.

Les informations dont nous disposons vont nous permettre d'évaluer l'effet net des caractéristiques individuelles et de celles reliées à l'emploi sur la probabilité de faire un travail bénévole, sur le nombre d'heures consacrées au bénévolat de février 1979 à février 1980 et sur la probabilité de travailler bénévolement auprès de plus d'un organisme. Nous pourrons vérifier, de plus, l'existence d'un lien entre ces caractéristiques et le type d'organismes de bénévolat choisi et le genre de travail qui y est accompli. Nous examinerons également les caractéristiques individuelles des personnes ayant interrompu leur travail bénévole durant la semaine de référence de l'enquête (9 au 16 février 1980), ainsi que leurs motifs d'interruption et le type d'organismes qu'ils desservent usuellement.

---

1. À l'exception des résidents du Yukon et des Territoires du Nord-Ouest, des personnes résidant dans des réserves indiennes, des membres permanents des forces armées et des pensionnaires d'institutions.

Finalement, comme il y a un certain nombre de non-bénévoles dans notre échantillon qui ont déclaré désirer faire du bénévolat, nous pourrons évaluer l'effet net de leurs caractéristiques individuelles et d'emploi sur la probabilité de vouloir faire un travail bénévole. Les résultats obtenus pourront être comparés à ceux trouvés sur la probabilité de faire du bénévolat. Les raisons qu'ils invoquent pour expliquer leur non-participation à des activités bénévoles seront aussi examinées.

L'organigramme présenté ci-après (tableau 2.1) donne un aperçu général de notre étude. Il se divise en deux parties: les bénévoles et les non-bénévoles. Aux bénévoles, on peut relier la nature de l'organisme, la nature du travail, le nombre d'organismes auprès desquels ils oeuvrent et le nombre d'heures de bénévolat. Les non-bénévoles se subdivisent en deux groupes. Le désir de faire du bénévolat ou son absence les distingue.

Nous présentons maintenant les variables retenues en commençant par les variables à expliquer (dépendantes). Elles sont construites comme suit:[1]

- **Bénévolat**

La variable "bénévolat" prend la valeur 1 quand les répondants disent avoir fait du bénévolat pendant l'année de référence et la valeur 0 autrement.

- **Heures de bénévolat**

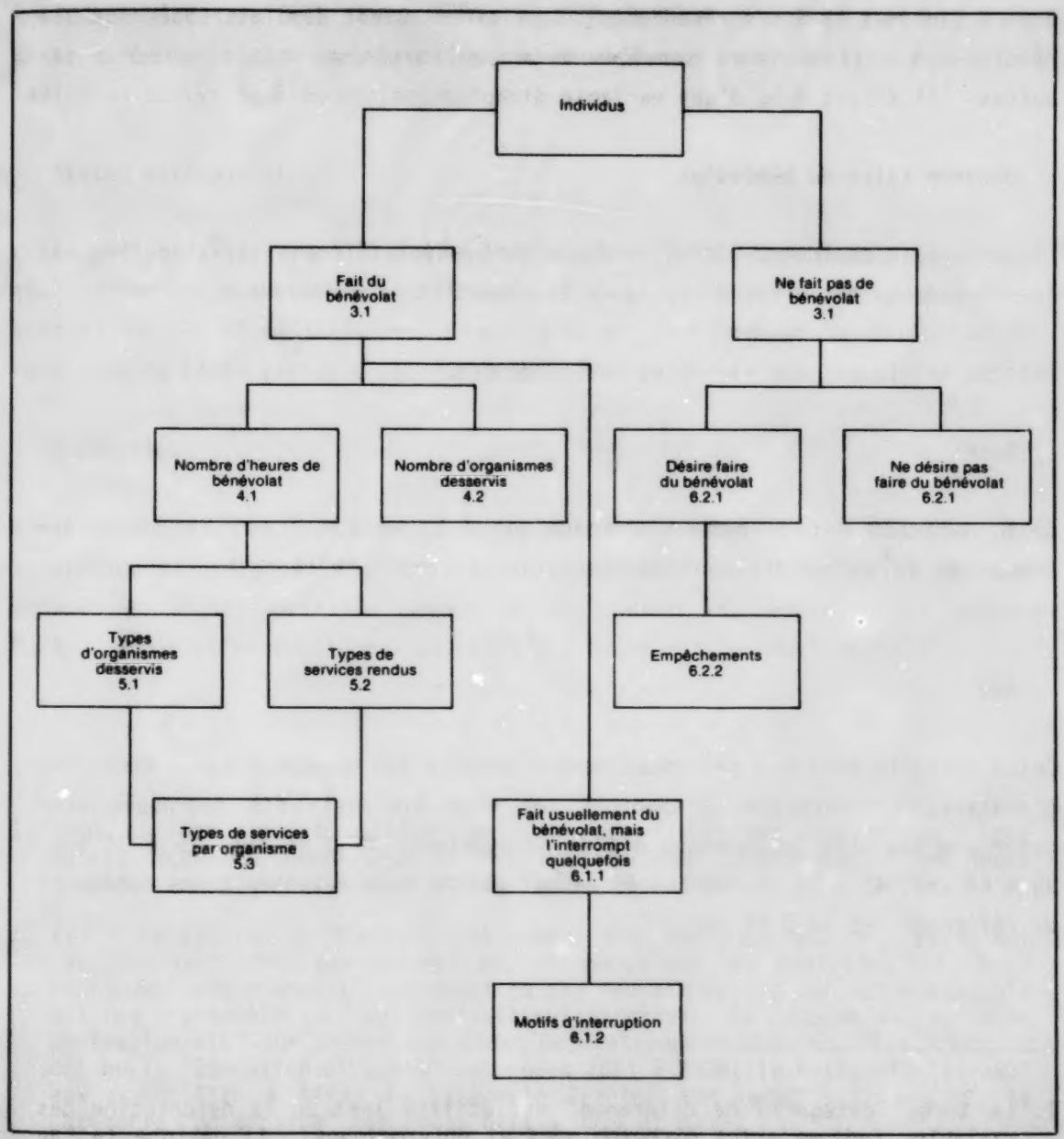
La variable "heures de bénévolat" est calculée par Statistique Canada en multipliant le nombre usuel d'heures de travail bénévole par le nombre de semaines où ce travail a été fait, deux informations tirées de l'enquête. Elle représente donc le nombre total d'heures de travail bénévole effectué pendant l'année de référence.

---

1. On trouve à l'annexe A une description précise de ces variables. On y précise les codes de réponses, les numéros de question de l'enquête et la position des variables sur la bande de microdonnées.

Tableau 2.1

Structure de cette étude



Note : Les notations numériques identifient les chapitres et les sections de l'étude.

· **Nombre d'organismes desservis**

Cette variable, qui peut prendre les valeurs 1 à 6 dans l'enquête, a été transformée pour fins d'analyse car très peu de bénévoles desservent plus de deux organismes (5 % des répondants). La valeur 0 est donc attribuée aux bénévoles qui offrent leurs services à un seul organisme et la valeur 1 aux autres. Il s'agit donc d'une variable dichotomique.

· **Désirer faire du bénévolat**

La variable dichotomique "désirer faire du bénévolat" prend la valeur 1 quand les répondants ont dit vouloir faire du bénévolat et 0 autrement.

Passons maintenant aux variables indépendantes.

· **Sexe**

Cette variable est de nature dichotomique. La valeur 1 est attribuée aux hommes et la valeur 0 aux femmes; celles-ci composent la catégorie de référence[1].

· **Âge**

Cette variable nous est présentée dans l'enquête par groupe d'âge. Pour fins d'analyse, l'information disponible (en neuf groupes)a été regroupée pour créer une variable polytomique à cinq catégories: 15 à 24 ans, 25 à 34 ans, 35 à 44 ans, 45 à 54 ans et les 55 ans et plus. Nous retenons comme catégorie de référence les 15 à 24 ans.

---

1. Le terme "catégorie de référence" est utilisé lors de la description des variables indépendantes dichotomiques et polytomiques. Il désigne la catégorie servant de base aux comparaisons lors des analyses multivariées.

· **Scolarité**

Cette variable a été prise telle quelle dans l'enquête. Elle se divise en 5 catégories: aucune scolarité ou scolarité élémentaire, secondaire, post-secondaire sans diplôme, post-secondaire avec diplôme et universitaire. Pour cette variable polytomique, la catégorie de référence retenue est "aucune scolarité ou scolarité élémentaire".

· **Statut matrimonial**

Cette variable, tirée telle quelle de l'enquête, se compose de 3 catégories, soit celle des gens mariés, celle des célibataires et celle des gens qui ne sont ni mariés ni célibataires. Les "gens mariés" forment la catégorie de référence de cette variable polytomique.

· **Occupation**

Nous utilisons une variable polytomique pour tenir compte de l'occupation des travailleurs. L'information sur les douze occupations disponibles a été regroupée en 5 catégories: cadres et professionnels, éducation et santé, bureau, vente et production[1]. La catégorie omise est "production"[2].

---

1. Nous aurions préféré utiliser un nombre de catégories plus grand. Ceci aurait cependant amené trop de problèmes de confidentialité, étant donné que nous traitons les hommes et les femmes séparément.

2. Ces 5 catégories ne tiennent pas compte des individus qui ne travaillent pas. Ceux-ci sont, par définition, les mêmes que les individus qui, à la rubrique "type d'emploi" déclarent ne pas travailler. C'est cette variable qui les représente lors des analyses multivariées. La catégorie "cadres et professionnels" correspond aux codes occupationnels (1971) 1111 à 2189; la catégorie "éducation et santé" aux codes 2311 à 3379; la catégorie "bureau" aux codes 4110 à 4199; la catégorie "vente" aux codes 5130 à 5199, la catégorie "production" aux codes 6111 à 9919 et 0000.

· **Statut d'emploi**

Nous nous servons ici de la classification fournie dans l'enquête qui identifie trois groupes, "travaille à temps plein", "travaille à temps partiel" et "ne travaille pas" pour construire notre variable polytomique. Nous retenons comme catégorie de référence le groupe "travaille à temps plein".

· **Heures travaillées**

La variable "heures travaillées" a été tirée directement de l'enquête. Elle apparaît sous forme continue dans les analyses multivariées.

2.2 Les informations manquantes

L'enquête sur le bénévolat ne fournit cependant pas toutes les informations désirées. C'est le cas pour le nombre et l'âge des enfants. Nous avons souligné, dans le cadre d'analyse que l'âge des répondants et leur état matrimonial capteront certains effets reliés aux enfants. Pour démontrer qu'il y a correspondance entre l'âge des individus, leur état matrimonial et le nombre et l'âge de leurs enfants, nous présentons les résultats de tableaux croisés dont les données proviennent de l'enquête effectuée par Statistique Canada sur les finances des consommateurs en 1979. Ce sondage contient de l'information, entre autres, sur le nombre d'enfants et sur les caractéristiques personnelles du chef de famille et de son conjoint (âge, éducation, occupation, état matrimonial, langue maternelle, revenu, etc.) résidant au Québec.

L'examen des tableaux 2.2 et 2.3 nous rassure sur le lien existant entre l'âge des individus et la présence d'enfants. Les résultats démontrent que, comme prévu, une forte proportion d'hommes de 25 à 44 ans vivent avec des enfants: cette proportion se situe aux alentours de 73%. On observe, de plus, que 91% des hommes de 55 ans et plus ne cohabitent pas avec des enfants. Les résultats obtenus pour les femmes se chiffrent pour les mêmes catégories d'âge à 76% et à 96%.

L'interdépendance entre l'âge des québécois, l'âge des enfants et le nombre moyen d'enfants peut se vérifier par l'examen des tableaux 2.4 et 2.5. Les

Tableau 2.2

Répartition en pourcentage des hommes selon la présence d'enfants[1] par catégorie d'âge, Québec, 1979

	ÂGE DES HOMMES				
PRÉSENCE D'ENFANTS	15-24 ans	25-34 ans	35-44 ans	45-54 ans	55 ans et plus
Aucun enfant	79,4	33,9	20,7	49,6	91,0
1 enfant ou plus	20,6	66,1	79,3	50,4	9,0

Source : Calcul des auteurs. Goliaef, page 4.

(1) De 0 à 18 ans inclusivement

Tableau 2.3

Répartition en pourcentage des femmes selon la présence d'enfants[1] par catégorie d'âge, Québec, 1979

	ÂGE DES FEMMES				
PRÉSENCE D'ENFANTS	15-24 ans	25-34 ans	35-44 ans	45-54 ans	55 ans et plus
Aucun enfant	63,2	25,3	23,0	62,4	95,7
1 enfant ou plus	36,8	74,7	77,0	37,6	4,3

Source : Calcul des auteurs. Goliaef, page 6 et 8.

(1) De 0 à 18 ans inclusivement

Tableau 2.4

Nombre moyen d'enfants[1] selon l'âge des enfants et l'âge des hommes, Québec, 1979

	ÂGE DES HOMMES				
ÂGE DES ENFANTS	15-24 ans	25-34 ans	35-44 ans	45-54 ans	55 ans et plus
Moins de 6 ans	0,224	0,905	0,461	0,086	0,016
6 à 17 ans	0,026	0,281	1,444	1,069	0,188

Source : Calcul des auteurs. Goliaef, pages 11 et 35.

(1) De 0 à 18 ans inclusivement.

Tableau 2.5

Nombre moyen d'enfants[1] selon l'âge des enfants et l'âge des femmes, Québec, 1979

	ÂGE DES FEMMES				
ÂGE DES ENFANTS	15-24 ans	25-34 ans	35-44 ans	45-54 ans	55 ans et plus
Moins de 6 ans	0,380	0,643	0,198	0,030	0,014
6 à 17 ans	0,041	0,414	1,272	0,666	0,076

Source : Calcul des auteurs. Goliaef, pages 14, 16, 38 et 40.

(1) De 0 à 18 ans inclusivement.

hommes et les femmes âgés de 25 à 34 ans ont, en moyenne, un plus grand nombre d'enfants de moins de 6 ans que les gens plus jeunes ou plus âgés. Ces enfants exigent beaucoup de temps de la part de leurs parents, ce qui peut alors réduire le temps alloué par ceux-ci à un travail bénévole, ou désinciter ces parents à oeuvrer bénévolement.

Le lecteur trouve aux tableaux 2.6 et 2.7 les résultats de l'étude des tableaux croisés nous donnant le nombre moyen d'enfants par catégorie d'âge d'après le statut matrimonial des hommes et des femmes de l'échantillon. Les résultats démontrent que les enfants, quel que soit leur âge, vivent, règle générale, avec des personnes mariées.

On remarque, de plus, que les femmes célibataires ont, en moyenne, plus d'enfants vivant avec elles que les hommes célibataires. Il en est de même pour les femmes séparées, divorcées, veuves, etc. Ainsi, lors de l'estimation de l'effet net du statut matrimonial, nous pourrions observer que les femmes appartenant à ces deux groupes se comportent différemment des hommes face à l'activité bénévole et ce, parce qu'elles ont plus souvent la garde d'enfants.

En plus du manque d'information sur le nombre d'enfants, l'enquête sur l'activité bénévole ne nous fournit pas de données sur le revenu des répondants. En conséquence, les coefficients des variables de scolarité et d'occupation capteront en partie l'effet de cette variable car il existe des liens entre le revenu et ces deux variables.

Nous pouvons nous rassurer quant à l'existence des liens soulignés ci-dessus en déterminant le gain moyen des québécois selon leur type d'occupation, d'une part, et leur niveau de scolarité, d'autre part. Les résultats, à cet effet, sont présentés aux tableaux 2.8 et 2.9. Il en ressort qu'il existe une relation positive entre le gain moyen et le niveau de scolarité,et que le type d'occupation modifie le gain moyen. Nous noterons, à ce propos, que les cadres et professionnels et les employés du domaine de l'éducation ou de la santé[1] ont, en moyenne, des revenus relativement plus élevés que les employés

1. Nous avons dû regrouper ces deux catégories dans ces deux tableaux faute de données suffisamment désagrégées.

Tableau 2.6

Nombre moyen d'enfants[1] selon l'âge des enfants et le statut matrimonial des hommes, Québec, 1979

	STATUT MATRIMONIAL		
ÂGE DES ENFANTS	Célibataire	Marié	Autre
Moins de 6 ans	0,005	0,438	0,014
6 à 17 ans	0,016	0,712	0,171

Source : Calcul des auteurs. Goliaef, pages 10, 34.

(1) De 0 à 18 ans inclusivement.

Tableau 2.7

Nombre moyen d'enfants[1] selon l'âge des enfants et le statut matrimonial des femmes, Québec, 1979

	STATUT MATRIMONIAL		
ÂGE DES ENFANTS	Célibataire	Marié	Autre
Moins de 6 ans	0,069	0,269	0,081
6 à 17 ans	0,030	0,569	0,353

Source : Calcul des auteurs. Goliaef, pages 13, 16, 37, 40.

(1) De 0 à 18 ans inclusivement.

Tableau 2.8

Gain moyen selon le type d'occupation ($)
Québec, 1979

	TYPE D'OCCUPATION				
	Cadre prof. Éduc. et Santé	Bureau	Vente	Production	Ne travaille pas
Hommes	21 555,98	14 113,69	15 256,51	12 978,71	355,16
Femmes	11 635,44	7 654,02	5 103,76	4 346,50	58,67
Total	16 595,71	10 883,86	10 180,14	8 662,81	206,92

Source : Calcul des auteurs. Gollnef, pages 50, 53, 56.

Tableau 2.9

Gain moyen selon le niveau de scolarité ($)
Québec, 1979

	NIVEAU DE SCOLARITÉ				
	Aucune élémentaire	Secondaire	Post-second. sans diplôme	Post-second. avec diplôme	Universitaire
Hommes	9 562,61	13 812,97	16 246,60	17 696,35	24 781,57
Femmes	1 589,64	4 445,06	5 145,27	7 925,99	11 779,14
Total	5 566,13	9 129,02	10 695,93	12 811,17	18 280,36

Source : Calcul des auteurs. Gollnef, pages 50, 54, 57.

des autres secteurs. Le gain moyen le plus bas se retrouve dans la catégorie des employés de la production, abstraction faite des individus qui ne travaillent pas. Les variables d'occupation et de scolarité sont donc reliées au revenu et sont susceptibles de refléter en partie son effet sur le bénévolat.

On doit également noter que l'enquête sur l'activité bénévole ne fournit pas d'information sur la langue maternelle des individus. Or, il existe des liens entre, d'une part, la langue maternelle des Québecois et, d'autre part, leur scolarité et leur occupation (Lacroix et Vaillancourt, 1981); en 1978 les anglophones sont plus scolarisés (pp. 134 et 140) et occupent des postes plus prestigieux (pp. 135 et 141). Si la langue maternelle affecte les comportements des Québécois face au travail bénévole, ceci se reflétera en partie dans les coefficients des variables de scolarité et d'occupation. Finalement, on ne peut que regretter l'absence d'information sur le milieu de résidence (urbain, semi-urbain, rural).

2.3 Les méthodes d'analyse multivariée

Dans notre cadre d'analyse, nous avons supposé l'existence d'un lien entre diverses caractéristiques individuelles et d'emploi (variables indépendantes) et la participation à un travail bénévole, le nombre d'heures de bénévolat, le nombre d'organismes auxquels les bénévoles participent et le désir de faire du bénévolat (variable dépendante d'une équation donnée). De façon générale, la relation entre nos variables indépendantes et l'une ou l'autre variable dépendante peut s'exprimer comme suit:

B: fonction (S, A, M, E, O, TE, H)

où B: représente soit la participation ou non à un travail bénévole, soit le nombre d'heures de bénévolat, soit la participation à plus d'un organisme ou non, ou encore, le désir ou non de faire du bénévolat

S: sexe de l'individu

A: âge de l'individu

M: état matrimonial de l'individu
E: scolarité de l'individu
O: occupation de l'individu
TE: statut d'emploi de l'individu
H: nombre d'heures travaillées par l'individu

Cette fonction est trop générale pour qu'on puisse cependant l'utiliser pour déterminer le lien exact entre nos variables indépendantes et notre variable dépendante. Pour ce faire, il nous faut spécifier la forme fonctionnelle exacte (linéaire, quadratique,...) retenue. Dans cette étude, nous utiliserons une forme fonctionnelle linéaire telle:

$$B = B_1 + B_2S + B_3A + B_4M + B_5E + B_6O + B_7TE + B_8H$$

L'effet net de chacune des caractéristiques sur la variable dépendante nous est donné par les valeurs de B_1 à B_8. Il nous faut donc calculer la valeur de ces coefficients. Les méthodes d'estimation que nous pouvons utiliser diffèrent selon la nature de la variable dépendante (continue ou dichotomique). De façon générale, on peut comprendre leur fonctionnement à l'aide de l'exemple qui suit.

Supposons que le nombre d'heures allouées à un travail bénévole s'explique uniquement par le nombre d'heures travaillées par les individus. Nous pouvons alors représenter chaque individu (chaque observation) sur un graphique à deux dimensions: le nombre d'heures travaillées et le nombre d'heures de bénévolat.

L'examen de ce graphique nous indique qu'une relation négative existe entre le nombre d'heures travaillées et le nombre d'heures de bénévolat. Pour obtenir les paramètres exacts de cette relation, l'ordonnée à l'origine et la pente, soit B_1 et B_8 ($B_2 = B_3 = B_4 = B_5 = B_6 = B_7$ égalant zéro), nous ajustons une droite parmi le nuage de points de façon à ce que la somme des distances verticales au carré entre les points et la droite soit minimisée. Le degré d'ajustement d'une équation donnée par rapport au nuage de points est fourni par la statistique "R^2" qui peut prendre des valeurs allant de 0 à 1. Plus le R^2 s'approche de 1, plus l'ajustement entre l'équation et le nuage de points est bon. Cette statistique nous indique aussi quelle est la part de la variance des heures allouées au bénévolat par chaque individu qui est expliquée par l'équation. Nous considérons que, dans une étude en coupe instantanée[1], un R^2 de .1 est acceptable. Lorsque plus d'une variable explicative affectent le comportement d'une variable dépendante, c'est un plan (2 variables) ou un hyperplan (3 variables et plus) que l'on ajuste selon le même principe dans un nuage de points multidimensionnel.

Nous utiliserons également dans cette étude, un autre critère statistique, soit le niveau de significativité des coefficients. Cet indicateur, établi à l'aide de la statistique t, nous permet de déterminer si une variable indépendante a un effet différent ou non de zéro sur une variable dépendante. Donc la valeur zéro associée à une variable indépendante dans un tableau de résultats présenté dans le texte indique que cette variable n'a pas d'effet significatif sur la variable dépendante[2].

Dans notre étude, les variables dépendantes "faire du bénévolat ou pas", "désirer faire du bénévolat ou pas" et "participer à plus d'un organisme ou

---

1. Étude d'un comportement à un moment précis.

2. À l'annexe B, nous rapportons tous les coefficients et les statistiques-t qui leurs sont associés.

pas" sont de nature dichotomique. Ces variables dépendantes ne peuvent prendre que les valeurs 0 et 1; les erreurs résiduelles ne suivent donc pas une distribution dite normale. Nous avons donc choisi, dans ces cas, d'utiliser le probit[1] comme méthode d'estimation. La méthode probit transforme le modèle initial en une fonction de distribution cumulative normale et estime cette fonction non linéaire par la méthode du maximum de vraisemblance[2]. Cela nous permet d'obtenir des coefficients qui sont convergents asymptotiquement, c'est-à-dire non biaisés pour de grands échantillons.

Les coefficients que nous désirons obtenir doivent nous indiquer de combien varie la probabilité que la variable dépendante prenne la valeur 1 lorsqu'un événement se produit. Les coefficients obtenus de la méthode probit ne nous donnent pas directement ce résultat et ne sont pas interprétables. Nous devons donc leur faire subir certaines transformations.[3] Pour une variable indépendante continue, la différentielle de probabilité obtenue de ces transformations nous indique de combien varie la probabilité, par exemple, de faire du bénévolat lorsque la valeur prise par cette variable explicative varie d'une unité. Pour une variable indépendante dichotomique ou polytomique, la différentielle de probabilité indique de combien varie la probabilité de faire du bénévolat si l'événement représenté par cette variable se produit.

---

1. Nous utilisons la méthode probit disponible sur le Cyber de l'Université de Montréal (Package Prolo).

2. Le lecteur voulant en savoir davantage sur le probit peut se référer à "Principles of Econometrics" par Henri Theil, 1971, pages 628 à 632.

3. Les coefficients obtenus avant les transformations sont rapportés à l'annexe B.

L'effet des caractéristiques individuelles sur le nombre d'heures de bénévolat peut, quant à lui, s'estimer par la méthode des moindres carrés ordinaires[1]. Cette méthode s'applique lorsqu'on peut supposer, entre autres, la normalité de la distribution des erreurs résiduelles du modèle[2]. Dans ce cas, le coefficient d'une variable indépendante continue indique de combien varie le nombre d'heures de travail bénévole lorsque cette variable varie d'une unité. Quant à une variable indépendante dichotomique ou polytomique, son coefficient indique de combien varie le nombre d'heures de travail bénévole si l'événement représenté par cette variable se produit.

Lors de nos analyses multivariées, nous pondérons les répondants à cette enquête à l'aide d'un poids qui représente leur importance dans l'échantillon en termes de représentativité mais qui est tel que le nombre d'observations retenues soit approximativement égal au nombre réel de répondants (6 124)[3].

Lors de la présentation de résultats tabulaires, nous utilisons un ensemble de poids qui gonflent notre échantillon au niveau de la population du Québec de 15 ans et plus. Cet échantillon gonflé compte alors 4 826 000 individus. Cette façon de faire nous permet d'obtenir des résultats d'analyse multivariée

---

1. Nous avons procédé à l'estimation par moindres carrés ordinaires à l'aide du programme S.P.S.S. tel que disponible sur le Cyber de l'Université de Montréal.

2. Pour des renseignements supplémentaires, le lecteur intéressé peut se se référer à "Econometrics" de Maddala (1977).

3. Nous disons approximativement car il y a de légères différences dues à la façon dont le programme S.P.S.S. traite les observations pondérées lors de l'écriture de bandes de données (WRITE CASES).

corrects tout en dressant un portrait complet des bénévoles québécois[1]. Afin d'assurer la validité statistique de nos résultats et pour respecter les règles de Statistique Canada, nous ne rapporterons aucun nombre d'individus de 15 000 ou moins[2].

---

1. Si nous avions utilisé des données gonflées lors de nos analyses multivariées, ceci aurait eu pour effet de rendre,de façon artificielle, nos coefficients beaucoup plus significatifs.

2. Les résultats tabulaires présentés ont été arrondis au millier d'individus près.

Chapitre 3

LE CHOIX DE FAIRE DU BÉNÉVOLAT

Ce chapitre est le premier de quatre qui examinent les divers aspects du bénévolat au Québec. Il a pour but de nous faire connaître comment les attributs individuels affectent le choix des Québécois de faire ou non du bénévolat. Nous y examinerons tout d'abord les effets bruts des divers attributs individuels à l'aide de tableaux croisés. Ces résultats descriptifs ne nous permettent pas cependant de connaître l'effet de chaque attribut pris individuellement sur la probabilité qu'un Québécois fasse ou non du bénévolat. C'est pour connaître l'effet net de ces attributs que nous présentons les résultats d'une analyse multivariée faite à l'aide de la méthode probit. Notons en terminant que nous examinerons le comportement des Québécois en distinguant entre les hommes et les femmes.

Évaluons premièrement la part que divers individus occupent au sein des bénévoles, compte tenu de leurs caractéristiques personnelles. Notre mesure de part du marché, calculée en faisant le ratio "importance du groupe chez les bénévoles / importance du groupe au sein de la population", sert d'indice de participation au travail bénévole. Nos résultats sont présentés aux tableaux 3.1, 3.2(a) et 3.2(b).

On retrouve cinq éléments d'information dans ces tableaux. Le pourcentage d'individus ayant une caractéristique commune qui oeuvrent bénévolement nous est donné à la première colonne. Au tableau 3.1, on obtient donc qu'en 1979, 11,6 % des hommes du Québec font du bénévolat. La deuxième et la troisième colonnes servent respectivement à donner le nombre absolu de bénévoles selon leurs caractéristiques individuelles et leur pourcentage parmi l'ensemble des bénévoles. Les deux premières lignes du tableau 3.1 nous indiquent ainsi qu'on compte 274 000 hommes faisant du bénévolat au Québec et 238 000 femmes. Le stock de bénévoles au Québec se compose donc de 53,4 % d'hommes et de 46,6 % de femmes. On retrouve, à la quatrième colonne, le pourcentage des individus dans la population selon leurs caractéristiques individuelles.

Tableau 3.1

Indices de participation au bénévolat des québécois, 1979

CARACTÉRISTIQUES	% DU GROUPE FAISANT DU BÉNÉVOLAT (1)	NOMBRE ABSOLU DE BÉNÉVOLES (2)	% DES BÉNÉVOLES[1] (3)	% DE LA POPULATION[2] (4)	% DES BÉNÉVOLES / % DE LA POPULATION (5)
Sexe					
Hommes	11,6	274 000	53,4	48,7	1,10
Femmes	9,6	238 000	46,6	51,3	0,91
Âge					
15 à 24 ans	6,3	79 000	15,3	26,0	0,59
25 à 34 ans	13,4	145 000	28,4	22,4	1,27
35 à 44 ans	17,4	135 000	26,3	16,0	1,64
45 à 54 ans	11,1	74 000	14,5	13,9	1,04
55 ans et plus	7,5	79 000	15,5	21,7	0,71
Scolarité					
Aucune ou élémentaire	5,8	83 000	16,2	29,6	0,55
Secondaire	10,7	252 000	49,3	48,9	1,01
Post-secondaire sans diplôme	16,2	44 000	8,5	5,6	1,52
Post-secondaire avec diplôme	16,3	77 000	15,0	9,8	1,53
Universitaire	19,0	56 000	11,0	6,1	1,80
Statut matrimonial					
Marié	12,5	377 000	73,5	62,7	1,17
Célibataire	7,5	101 000	19,8	28,2	0,70
Autre (séparé, divorcé, veuf)	7,7	34 000	6,7	9,1	0,74
Occupation					
Cadre et professionnel	18,1	81 000	15,7	9,2	1,71
Éducation et santé	17,1	53 000	10,4	6,4	1,63
Bureau	9,5	59 000	11,5	12,9	0,89
Vente	11,4	38 000	7,5	7,0	1,07
Production	8,9	162 000	31,6	37,6	0,84
Statut d'emploi					
Temps plein	10,6	322 000	62,9	63,0	1,00
Temps partiel	14,5	71 000	13,8	10,1	1,37
Ne travaille pas	9,2	119 000	23,3	26,9	0,87

Source : Calcul des auteurs. MICHEGC, pages 6, 7, 8 et 11; MICHEEB, pages 6 et 7

(1) Par définition, l'individu qui ne travaille pas n'a pas d'occupation. Il faut donc additionner le % qu'on retrouve à la rubrique statut d'emploi « ne travaille pas » à ceux des cinq occupations pour obtenir 100 % à la rubrique occupation.

(2) Population de 15 ans et plus.

Tableau 3.2a

Indices de participation au bénévolat, hommes, Québec, 1979

CARACTÉRISTIQUES	% DU GROUPE FAISANT DU BÉNÉVOLAT (1)	NOMBRE ABSOLU DE BÉNÉVOLES (2)	% DES BÉNÉVOLES[1] (3)	% DE LA POPULATION MASCULINE[2] (4)	% DES BÉNÉVOLES / % DE LA POP. MASCULINE (5)
Âge					
15 à 24 ans	7,3	46 000	17,0	26,9	0,63
25 à 34 ans	15,5	84 000	30,5	22,9	1,33
35 à 44 ans	18,7	72 000	26,3	16,3	1,61
45 à 54 ans	10,8	35 000	12,8	13,9	0,92
55 ans et plus	7,8	37 000	13,4	20,0	0,67
Scolarité					
Aucune ou élémentaire	5,3	37 000	13,3	29,0	0,46
Secondaire	11,4	127 000	46,6	47,6	0,98
Post-secondaire sans diplôme	17,5	26 000	9,3	6,2	1,50
Post-secondaire avec diplôme	20,6	46 000	16,8	9,5	1,77
Universitaire	21,2	38 000	14,0	7,7	1,82
Statut matrimonial					
Marié	13,4	203 000	74,2	64,5	1,15
Célibataire[3]	8,4	71 000	25,8	35,5	0,73
Autre (séparé, divorcé, veuf)	-	-	-	-	-
Occupation					
Cadre et professionnel	20,4	68 000	24,9	14,2	1,75
Éducation et santé	24,7	24 000	8,7	4,1	2,12
Bureau	11,3	15 000	5,4	5,6	0,96
Vente	15,2	30 000	11,1	8,5	1,31
Production	9,3	119 000	43,3	54,0	0,80
Statut d'emploi					
Temps plein	12,7	238 000	87,1	79,8	1,09
Temps partiel	11,1	18 000	6,3	6,6	0,95
Ne travaille pas	5,7	18 000	6,6	13,6	0,49

Source : Calcul des auteurs, MICHEE6, pages 6 à 10 et 13 à 17.

-: moins de 15 000 individus.

(1) Par définition, l'individu qui ne travaille pas n'a pas d'occupation. Il faut donc additionner le % qu'on retrouve à la rubrique statut d'emploi « ne travaille pas » à ceux des cinq occupations pour obtenir 100 % à la rubrique occupation.

(2) Population de 15 ans et plus.

(3) Célibataire et autre ont été regroupés.

Tableau 3.2b

Indices de participation au bénévolat, femmes, Québec, 1979

CARACTÉRISTIQUES	% DU GROUPE FAISANT DU BÉNÉVOLAT (1)	NOMBRE ABSOLU DE BÉNÉVOLES (2)	% DES BÉNÉVOLES[1] (3)	% DE LA POPULATION FÉMININE[2] (4)	% DES BÉNÉVOLES / % DE LA POP. FÉMININE (5)
Âge					
15 à 24 ans	5,2	32 000	13,4	25,0	0,54
25 à 34 ans	11,4	62 000	26,0	22,0	1,18
35 à 44 ans	16,1	63 000	26,3	15,7	1,68
45 à 54 ans	11,5	39 000	16,4	13,8	1,19
55 ans et plus	7,3	42 000	17,9	23,5	0,76
Scolarité					
Aucune ou élémentaire	6,2	46 000	19,5	30,1	0,65
Secondaire	10,1	125 000	52,5	50,2	1,05
Post-secondaire sans diplôme	14,7	18 000	7,7	5,0	1,54
Post-secondaire avec diplôme	12,3	31 000	12,8	10,0	1,28
Universitaire	15,5	18 000	7,5	4,7	1,60
Statut matrimonial					
Marié	11,5	173 000	72,7	60,9	1,19
Célibataire	6,2	39 000	16,6	25,7	0,65
Autre (séparé, divorcé, veuf)	7,7	26 000	10,7	13,4	0,80
Occupation					
Cadre et professionnel	-	-	-	-	-
Éducation et santé[3]	13,1	42 000	17,6	13,2	1,33
Bureau[3]	8,5	52 000	21,8	25,2	0,87
Vente	-	-	-	-	-
Production	7,9	43 000	18,2	22,1	0,82
Statut d'emploi					
Temps plein	7,2	84 000	35,2	47,1	0,75
Temps partiel	18,1	53 000	22,4	13,4	1,67
Ne travaille pas	10,3	101 000	42,4	39,5	1,07

Source : Calcul des auteurs, MICHEEB, pages 6 à 10 et 13 à 17.

-: moins de 15 000 individus.

(1) Par définition, l'individu qui ne travaille pas n'a pas d'occupation. Il faut donc additionner le % qu'on retrouve à la rubrique statut d'emploi « ne travaille pas » à ceux des cinq occupations pour obtenir 100% à la rubrique occupation.

(2) Population de 15 ans et plus.

(3) « Cadre et professionnel » et « éducation et santé » ont été regroupés de même que « bureau » et « vente ».

Notons, par exemple, que les hommes forment 48,7 % de la population et les femmes 51,3 %. Finalement, la cinquième colonne nous indique la part du marché de l'activité bénévole occupée par les individus, selon leurs caractéristiques individuelles. Analysons maintenant les résultats pour chaque caractéristique individuelle.

· **Sexe**

L'examen de l'indice de participation selon le sexe montre, qu'en 1979, la proportion d'hommes parmi les bénévoles est supérieure à leur proportion dans la population. Les femmes, toutefois, ne s'accaparent pas toute leur part du marché (0,91). Cela nous amène à croire que les hommes sont plus susceptibles de faire du bénévolat.

· **Âge**

Les individus âgés de 35 à 44 ans occupent plus que leur part du marché du bénévolat (1,64), alors que c'est chez les jeunes de 15 à 24 ans que l'implication dans le bénévolat est le plus faible (0,59). Ils sont précédés de peu par les individus âgés de 55 ans et plus (0,71).

De l'examen des résultats pour les hommes et les femmes, nous obtenons, pour cette variable d'âge, des résultats similaires à ceux de l'ensemble des bénévoles. On remarque que les hommes et les femmes âgés entre 35 et 44 ans sont parmi les bénévoles en proportion plus grande que leur part dans la population. On obtient respectivement comme résultat 1,61 et 1,68. Nos attentes ne sont donc pas contredites par ces résultats. Notons, toutefois, que les femmes de 45 à 54 ans sont plus actives à titre de bénévoles que les hommes du même groupe d'âge alors que, pour le groupe d'âge de 25 à 34 ans, c'est l'inverse qu'on observe. Ceci s'explique sans doute par la diminution progressive des charges familiales de la femme lorsqu'elle vieillit. Il existe donc des différences de comportements face au bénévolat entre les hommes et les femmes s'expliquant par leur âge.

· **Scolarité**

La participation des individus à des activités bénévoles s'accroît avec le niveau de scolarité. En faisant le rapport du pourcentage des bénévoles en fonction de leur niveau de scolarité et du pourcentage de la population, on obtient la valeur 1,8 pour les diplômés universitaires, 1,53 pour ceux ayant effectué des études post-secondaires avec ou sans diplôme, 1,01 pour ceux qui ont fait des études secondaires et 0,55 pour les autres. Les gens peu scolarisés sont donc deux fois moins nombreux chez les bénévoles que dans la population alors que ceux ayant poursuivi des études post-secondaires sont surreprésentés parmi les bénévoles.

On obtient aussi pour les hommes, pris isolément, que l'acquisition d'un niveau de scolarité plus élevé accroît la participation à un travail bénévole. La part du marché des hommes de chaque catégorie de scolarité est comparable à celle de l'ensemble des individus. Quelques différences apparaissent dans les résultats pour les femmes. Celles qui détiennent un diplôme d'études post-secondaires (1,28) s'impliquent moins que celles ayant commencé des études post-secondaires (1,54) et que celles détenant un diplôme universitaire (1,60). Rappelons finalement que dans le cadre d'analyse, nous énoncions la possibilité que les individus les moins scolarisés participent également en plus grand nombre à des activités bénévoles. Il semble que ce ne soit pas le cas au Québec.

· **Statut matrimonial**

Au tableau 3.1, nous observons que les gens mariés font du bénévolat dans une proportion plus grande que les célibataires, les divorcés, les séparés et les veufs. On obtient le même résultat quand on examine le cas des hommes et des femmes séparément. Les gens non mariés occupent donc,dans le marché du bénévolat,une part qui est inférieure à celle qu'ils détiennent dans la population.

Parmi la population féminine, nous observons le taux le plus bas de participation au bénévolat (0,65) chez les célibataires.

· **Occupation**

Comme nous l'avons souligné dans le cadre d'analyse, le type d'emploi ou d'occupation des individus peut, selon les bénéfices qu'ils peuvent en retirer, les inciter à faire un travail bénévole.

L'examen des résultats pour l'ensemble des individus nous indique que les cadres et professionnels et les gens travaillant dans les secteurs de l'éducation et de la santé s'impliquent davantage en tant que bénévoles. Leur indice de participation est respectivement de 1,71 et 1,63. Pris séparément des femmes, les hommes travaillant dans le secteur de l'éducation et de la santé déclassent les cadres et professionnels. La proportion des hommes bénévoles dans le premier secteur est plus que le double de leur proportion dans la population (2,12).

Les femmes, qu'elles soient cadres, professionnelles, travailleuses en éducation ou en santé participent davantage que les autres au bénévolat (1,33). Il ressort clairement de ces résultats que les cols blancs sont plus susceptibles d'être des bénévoles que les cols bleus.

L'indice de participation pour les travailleurs du domaine des ventes est aussi supérieur à 1. Il existe toutefois pour ce type d'emploi des distinctions entre les hommes et les femmes. Les travailleurs masculins du domaine des ventes représentent une proportion plus grande de bénévoles que leur proportion dans la population (1,31). Les femmes travaillant dans ce secteur ou occupant des emplois de bureau ont un indice de participation qui est inférieur

à 1[1]. La proportion de bénévoles dans ce groupe est donc plus faible que leur proportion dans la population.

Que l'on distingue ou non les hommes et les femmes, les résultats pour les employés de la production nous indiquent qu'ils sont, parmi l'ensemble des bénévoles, en proportion moins grande que dans la population.

· **Statut d'emploi**

Le dernier item à étudier est l'effet du type de participation au marché du travail. La part du marché du bénévolat des travailleurs à temps partiel est la plus élevée; elle se chiffre aux alentours de 1,4 et à 1 pour les travailleurs à temps plein. Les employés masculins travaillant à temps plein occupent un peu plus que leur part du marché du bénévolat avec un indice de participation le l'ordre de 1,09. Les hommes ne travaillant pas n'occupent que la moitié de leur part du marché.

Les résultats pour les femmes se différencient de ceux pour les hommes. L'indice de participation le plus élevé est détenu par les femmes travaillant à temps partiel. Cet indice dépasse la valeur 1; la proportion de travailleuses à temps partiel au sein des bénévoles est donc supérieure à leur proportion dans la population. L'indice est aussi un peu plus élevé que 1 pour la catégorie "femmes ne travaillant pas". Les femmes employées à temps plein

---

1. Le type de postes de vendeurs occupés par les hommes et les femmes peut expliquer en partie ce résultat. Ainsi, selon le Recensement de 1971, les hommes sont beaucoup plus susceptibles de s'occuper de la vente d'automobiles (98 % des vendeurs) ou d'assurances et d'immeubles (85 % des vendeurs) que de vente dans les magasins de détail. Or, ces types de biens sont ceux qui sont le plus susceptible d'être achetés suite à l'établissement de relations personnelles acheteur/vendeur. Un endroit pour établir ces relations se trouve au sein d'organismes bénévoles. (Source: Recensement du Canada 1981 - Professions (94-758), Ottawa, Statistique Canada 1975, pp. 7-21).

font moins que leur part d'activité bénévole. Le temps que les femmes, en règle générale, doivent accorder aux tâches domestiques et aux responsabilités familiales en sus du temps passé sur le marché du travail peut expliquer ce résultat.

L'examen des indices de participation au bénévolat nous a permis de voir que les hommes et les femmes ont, quelquefois, un comportement différent face au bénévolat. Cela dit, nous avons pu observer que l'indice de participation est très élevé chez:

- les hommes et les femmes âgés de 35 à 44 ans

- les diplômés(es) universitaires

- les personnes mariées (hommes et femmes)

- les hommes et les femmes ayant des emplois de cols blancs supérieurs ("cadre et professionnel" et "éducation et santé")

- les hommes travaillant à temps plein et les femmes travaillant à temps partiel

Dans l'ensemble, ces résultats correspondent aux attentes décrites au tableau 1.3; le seul résultat quelque peu surprenant est que les hommes travaillant à temps plein sont plus actifs que les autres.

Après avoir évalué la part du marché du bénévolat occupée par les individus, nous examinons maintenant les effets nets des caractéristiques individuelles sur la probabilité de faire du bénévolat. Cela nous permettra de savoir, par exemple, si les hommes font plus de bénévolat à cause de leur sexe ou parce que d'autres caractéristiques (occupation, éducation) les y amènent.

L'analyse des résultats obtenus à l'aide de la méthode probit constitue l'objet de notre propos. Nous étudions conjointement les résultats pour l'ensemble des individus, pour les hommes et pour les femmes.

Dans l'ensemble, les variables indépendantes retenues ont un rôle à jouer dans l'explication du choix de faire ou non du bénévolat comme l'indiquent les coefficients qui sont, pour la plupart, significativement différents de zéro. On doit cependant noter que la part du phénomène expliquée par l'équation est faible comme l'indique le R^2 (pseudo) (tableau B.1). Les résultats du tableau 3.3 confirment de plus le bien-fondé d'étudier séparément le comportement des hommes et des femmes. Examinons maintenant plus en détail ces résultats.

Un premier résultat intéressant ressort au tableau 3.3: le fait d'être un homme diminue la probabilité de faire du bénévolat, les autres attributs étant constants[1]. Il semble donc que, bien que les hommes fassent plus souvent du bénévolat (tableau 3.1), cela ne constitue pas une caractéristique innée à leur sexe. Au contraire les femmes, à caractéristiques égales, sont plus susceptibles de faire du bénévolat. Cependant, la différence est très faible (1/10 de 1 %).

Examinons maintenant l'effet des autres caractéristiques individuelles en insistant surtout sur les résultats retenus pour les hommes et les femmes séparément, car les résultats d'ensemble masquent quelquefois des différences intéressantes[2].

- Âge

Tant chez les hommes que chez les femmes, on constate que les individus de 35 à 44 ans possèdent la probabilité la plus élevée d'être bénévole. Les différences par rapport aux 15 à 24 ans se chiffrent respectivement, pour les

---

1. Rappelons au lecteur qu'il trouvera, à la section 2.3 de ce texte, une discussion sur la façon d'interpréter les coefficients obtenus de l'analyse multivariée.

2. Cela dit, il est quand même utile de présenter des résultats pour l'ensemble des individus, et ce à des fins comparatives car dans certaines de nos analyses présentées ci-après, nous ne pourrons pas désagréger par sexe.

Tableau 3.3

Effet net des caractéristiques individuelles sur la probabilité de faire du bénévolat, tous, hommes, femmes, Québec, 1979[1]

CARACTÉRISTIQUES	TOUS	HOMMES	FEMMES
Âge (15 à 24 ans omis)			
25 à 34 ans	0	0,088	0,100
35 à 44 ans	0,089	0,158	0,193
45 à 54 ans	0,115	0,089	0,142
55 ans et plus	0.075	0,080	0,084
Scolarité (aucune ou élémentaire omise)			
Secondaire	0,042	0,079	0,067
Post-secondaire sans diplôme	0,077	0,175	0,189
Post-secondaire avec diplôme	0,145	0,153	0,099
Universitaire	0,120	0,082	0,141
Statut matrimonial (marié omis)			
Célibataire	0,018	0	0
Autre (séparé, divorcé, veuf)	-0,018	0	0
Occupation (production omise)			
Cadre et professionnel	0,114	0,078	0
Éducation et santé	0,028	0,145	0
Bureau	0	0	0
Vente	0	0,064	-0,059
Statut d'emploi (temps plein omis)			
Temps partiel	0	0,054	0,079
Ne travaille pas	0,045	0	0,033
Heures travaillées	0	0	-0,013
Sexe (homme)	-0,001		

Source : Tableau B.1.

(1) Nous n'avons retenu que les coefficients significativement différents de zéro selon un test-t unilatéral au seuil de 95%. Les zéros représentent donc des coefficients non significatifs.

hommes, à 15,8 % et pour les femmes à 19,3 %. Les catégories d'âge qui suivent en terme d'augmentation significative de la probabilité sont, par ordre décroissant, les 45 à 54 ans, les 25 à 34 ans et les 55 ans et plus. Les 15 à 24 ans constituent donc le groupe le moins susceptible de faire du bénévolat.

Les hommes et les femmes de 35 à 44 ans, comme prévu sont les plus susceptibles de faire du bénévolat. La présence d'enfants exige que les parents contribuent personnellement à l'implantation ou au maintien de certains services favorisant leur développement. On notera que l'appartenance à cette catégorie d'âge a plus d'effet sur la probabilité de travailler bénévolement chez les femmes que chez les hommes. Cela s'explique peut-être par la présence de femmes ayant des enfants d'âge scolaire qui se servent du bénévolat pour intégrer ou réintégrer le marché du travail. Cela expliquerait qu'on observe également cette différence de comportement chez les 45-54 ans.

Chez les 55 ans et plus, il apparaît que, comme nous l'avions supposé, le désintéressement envers la société, la diminution des capacités physiques et le manque d'énergie se conjuguent et réduisent l'offre de travail bénévole.

Finalement, il n'est pas étonnant d'observer que la probabilité des hommes et des femmes de 15 à 24 ans de faire du bénévolat est la plus faible. À cet âge, les bénéfices retirés du milieu scolaire ou du marché du travail peuvent être supérieurs à ceux récoltés par le travail bénévole[1]. De plus, cette période dans la vie est, en général, marquée par une augmentation des investissements à long terme (éducation, maison,...) et des achats de biens durables (automobile,...). Le temps de loisir est alors plus coûteux. Les jeunes âgés de 15 à 24 ans préféreront donc un travail rémunéré à un travail non rémunéré.

---

1. Tout dépend évidemment de la conjoncture économique immédiate, qui a un effet sur les bénéfices retirés du marché du travail, et à moyen terme, qui a un effet sur les bénéfices retirés du milieu scolaire. Lorsque cette conjoncture se détériore, le coût de faire du bénévolat diminue; ceci devrait hausser la quantité du travail bénévole par les jeunes.

Dans l'ensemble, les résultats rapportés au tableau 3.3 sont similaires à ceux des tableaux 3.1 et 3.2. Ainsi, les deux ensembles de résultats nous indiquent que ce sont les individus âgés de 35 à 44 ans qui font le plus de bénévolat et ceux âgés de 15 à 24 ans qui en font le moins.

. **Scolarité**

Ce sont les hommes et les femmes ayant cessé leurs études postsecondaires avant l'obtention d'un diplôme qui sont les plus susceptibles de faire du bénévolat. L'augmentation de la probabilité de faire du bénévolat par rapport aux individus ayant peu ou pas de scolarité est de 17,5 % pour les hommes et de 18,9 % pour les femmes. Nous avons suggéré, dans le cadre d'analyse, que le travail bénévole peut donner l'occasion aux individus de mettre en application les connaissances acquises, si leur emploi sous-utilise leurs capacités réelles. L'employeur accorde de l'importance non seulement au nombre d'années d'études mais aussi au diplôme détenu par les individus. Le diplôme est gage de productivité et permet d'accéder à certains emplois. C'est ainsi, qu'avec un niveau d'investissement légèrement plus élevé dans leur scolarisation, les diplômés d'études post-secondaires obtiennent plus facilement des emplois correspondant à leur formation, alors que ceux ayant cessé leurs études post-secondaires avant l'obtention d'un diplôme doivent se contenter, règle générale, d'emplois moins reliés à leur formation[1]. Le travail bénévole peut alors servir de substitut.

Nous avions souligné, dans le cadre d'analyse, la possibilité, pour les gens moins instruits, d'acquérir par leur participation à un travail bénévole une formation sur le tas qui leur permettra de s'élever dans la hiérarchie occupationnelle du Québec. Dans ce cas-ci, comme aux tableaux 3.1 et 3.2, on

---

1. Nous disposons de peu de données sur cet effet "diplôme". Notons cependant que, dans le cas des Québécois ayant poursuivi leurs études universitaires, Pes (1979) rapporte, pour 1970, "l'existence d'un écart (positif) entre les revenus des diplômés et des non diplômés" (p.59).

n'observe pas ce phénomène. Une explication du résultat obtenu serait que les organismes de bénévolat exigent un certain niveau de compétence de leurs bénévoles. Ces organismes, producteurs de services, ont intérêt à minimiser leurs coûts d'opération. Une façon de diminuer les coûts, c'est de n'accepter comme bénévoles que les gens possédant déjà une formation appropriée. Les organismes de bénévolat exigeraient donc un certain niveau de capital humain qui pourrait être déficient chez les moins scolarisés. Ceux-ci ne seraient donc pas activement recherchés à titre de bénévoles. Par ailleurs, ces individus peuvent hésiter à offrir leurs services, se jugeant incapables de remplir certaines fonctions.

Finalement, on notera que, tant chez les hommes que chez les femmes, les individus ayant une scolarité de niveau secondaire sont plus susceptibles de faire du bénévolat que les individus ayant peu ou pas de scolarité mais moins susceptibles d'en faire que ceux ayant plus de scolarité.

Dans l'ensemble, les résultats rapportés au tableau 3.3 sont assez similaires à ceux des tableaux 3.1 et 3.2. On doit cependant noter qu'alors que les effets nets d'avoir une scolarité "aucune ou élémentaire" ou "secondaire" sont similaires aux résultats bruts, les effets nets associés à des scolarités "post-secondaires" ou "universitaires" diffèrent des effets bruts.

C'est ainsi que l'analyse des effets nets révèle que, contrairement aux résultats des tableaux 3.1 et 3.2, ce sont les détenteurs d'une scolarité post-secondaire sans diplome qui sont les plus susceptibles de faire du bénévolat.

- **Statut matrimonial**

L'examen des résultats pour les hommes et les femmes nous apprend que l'état matrimonial n'affecte pas de façon significative la probabilité d'être bénévole. L'examen des résultats du tableau B.1 nous indique cependant que, pour les quatre catégories d'individus non mariés, le signe de la relation est négatif, comme nous l'avions prévu. Ceci nous indique peut-être que c'est moins le mariage que la présence d'enfants qui explique la décision de faire du bénévolat. Par contre, les effets nets des variables de statut matrimonial

pour les hommes et les femmes regroupés ensemble sont significatifs[1]. On note alors que l'effet net d'être célibataire diffère de son effet brut tel que rapporté au tableau 3.1.

- **Occupation**

L'examen des résultats de l'effet du type d'occupation sur la probabilité d'être bénévole nous révèle que cette variable a plus souvent un effet net significatif chez les hommes que chez les femmes; cela reflète peut-être l'attachement plus grand des cols blancs masculins au marché du travail. Ainsi, chez les hommes, c'est dans le domaine de l'éducation et de la santé que la probabilité d'être bénévole est la plus élevée; on y observe un différentiel de 14,5 % par rapport aux travailleurs de la production. Pour les cadres et professionnels, cet écart se situe à 7,8 %. Ces résultats confirment ainsi nos attentes, à savoir que les cols blancs sont plus portés à faire du bénévolat que les cols bleus.

Il est intéressant de noter qu'alors que dans l'ensemble les individus travaillant comme vendeurs ont une probabilité d'être bénévole similaire à ceux du secteur de la production, la probabilité d'être bénévole lorsqu'on travaille comme vendeur diminue chez les femmes et augmente chez les hommes par rapport à la catégorie de référence. La nature des biens vendus par les deux sexes, telle que discutée en 3.1 et le mode de rémunération attaché à ces types de biens (commission pour automobiles et assurances, salaire pour vente au détail) peut expliquer la participation plus grande des hommes vendeurs dans les activités bénévoles. En effet, ces activités bénévoles serviraient à maintenir et à élargir leur clientèle.

---

1. Le lecteur peut se surprendre du fait que des variables non significatives dans les équations pour les hommes et les femmes deviennent significatives dans l'équation d'ensemble. Il doit cependant se rappeler qu'il ne s'agit plus, à strictement parler, de la même équation car on y retrouve la variable "sexe".

Dans le cas des hommes, on peut noter que, dans l'ensemble, les résultats des tableaux 3.2(a) et 3.3 sont similaires. Ainsi, les employés de production sont les moins portés à faire du bénévolat, alors que ceux de la catégorie "éducation et santé" sont les plus portés à en faire. La comparaison s'avère plus difficile dans le cas des femmes, car il nous manque certaines informations au tableau 3.1(b). On peut cependant noter que les écarts bruts entre les diverses occupations étaient beaucoup plus petits chez les femmes que chez les hommes, ce qui est compatible avec l'absence d'effet de l'occupation pour ce groupe.

· **Statut d'emploi**

Tant chez les hommes que chez les femmes, on observe que les travailleurs à temps partiel sont plus susceptibles de faire du bénévolat que les travailleurs à temps plein, ce qui correspond à nos attentes. Le temps hors-marché dont les travailleurs à temps partiel peuvent disposer en plus grande quantité a donc un effet positif sur la probabilité de faire du bénévolat. Les femmes qui ne travaillent pas sont plus portées également à faire du bénévolat. Par contre, il n'existe pas de différence significative entre les employés à temps plein et les hommes qui ne travaillent pas dans l'offre de bénévolat. Cela s'explique peut-être par le fait que, chez les hommes, ce statut est davantage lié au fait d'être âgé et donc d'être en moins bonne santé. De plus, ce lien avec l'âge peut avoir comme conséquence que le fait de ne pas travailler est en partie capté par le coefficient de la variable "55 ans et plus", ce qui nous semble être le cas.

Pour les femmes, les résultats du tableau 3.3 sont compatibles avec ceux du tableau 3.2(b). Pour les hommes, on doit noter que l'effet net du travail à temps partiel est plus considérable que l'effet brut. Par contre, l'effet net de ne pas travailler est similaire à l'effet brut.

· **Heures travaillées**

Une augmentation des heures travaillées n'affecte pas de façon significative la probabilité du bénévolat chez l'homme. Il semble, toutefois, que cela intervienne dans la prise de décision des femmes de faire ou non du bénévolat.

Pour celles-ci, la probabilité de faire du bénévolat diminue avec l'ajout d'heures travaillées. Ceci s'explique car une hausse des heures travaillées réduit le nombre d'heures de loisirs qui, chez les femmes, est déjà diminué en raison du temps consacré aux tâches domestiques et aux soins des enfants, tâches qui concernent encore plus souvent les femmes que les hommes dans notre société.

Nous voici donc renseignés, d'une part, sur les caractéristiques individuelles des bénévoles québécois et, d'autre part, sur l'effet de ces caractéristiques sur la probabilité de faire du bénévolat. Nous avons constaté, premièrement, qu'on retrouve davantage de bénévoles, hommes et femmes, chez les gens âgés de 35 à 44 ans, très scolarisés, mariés et occupant des emplois de cadre, de professionnel ou des emplois dans le domaine de l'éducation et de la santé. Les hommes travaillant à temps plein et les femmes travaillant à temps partiel se retrouvent aussi en plus grand nombre parmi les bénévoles. Deuxièmement, l'examen de l'effet net de ces mêmes caractéristiques individuelles nous a appris que la probabilité d'être bénévole est plus élevée chez les hommes et les femmes âgés de 35 à 44 ans, ayant cessé leurs études post-secondaires avant l'obtention d'un diplôme et travaillant à temps partiel. Les femmes employées dans le domaine de la vente sont les moins susceptibles d'être bénévoles alors que les hommes de cette même catégorie sont plus portés à être bénévoles que les employés de bureau et les employés de la production. De plus, nous avons pu observer que l'augmentation des heures allouées aux marché du travail par les femmes diminue leur probabilité de faire du bénévolat.

Cette analyse des effets nets contient trois résultats qui s'éloignent de ce que l'analyse descriptive laissait prévoir. Premièrement, alors que l'indice de participation des hommes au bénévolat est supérieur à celui des femmes, leur probabilité de faire du bénévolat est quelque peu inférieure à celle des femmes. Deuxièmement, alors qu'on note l'existence d'un lien positif entre la scolarité des hommes et leur participation au bénévolat, on observe, dans l'analyse des effets nets, que ce sont les hommes n'ayant pas complété leurs études post-secondaires qui sont les plus susceptibles de faire du bénévolat. Finalement, l'obtention d'un indice de participation positif chez les personnes mariées - hommes ou femmes - ne laissait pas prévoir non plus que le statut matrimonial n'affecterait pas de façon significative la probabilité de

faire du bénévolat. Ce résultat s'explique sans doute par le fait que la variable d'âge arrive peut-être à capter à elle seule l'influence cachée des enfants sur la participation des individus au bénévolat.

Après avoir déterminé qui fait du bénévolat, nous examinerons, au chapitre suivant, la quantité de travail accompli par ces bénévoles québécois.

Chapitre 4

L'IMPORTANCE DU TRAVAIL BÉNÉVOLE AU QUÉBEC

Les résultats du chapitre 3 nous ont permis d'identifier qui fait du bénévolat au Québec et de constater que la propension à en faire varie d'un groupe à l'autre. Dans ce chapitre, nous examinerons l'effort des bénévoles québécois et ce, à l'aide de deux mesures. Premièrement, nous étudierons le nombre d'heures de travail bénévole faites en 1979. Puis, dans la deuxième section, nous examinerons quels sont les bénévoles susceptibles d'être actifs dans plus d'un organisme.

4.1 Le nombre d'heures de bénévolat

En 1979, les bénévoles québécois ont fait en moyenne 116,6 heures de bénévolat par année[1]. Ceci représente 59 708 000 heures de bénévolat, soit 8 529 700 jours ou 1 705 900 semaines ou 32 800 personnes-année de travail bénévole[2]. Quatre-vingt-trois pour cent de ces heures ont été faites dans le premier organisme desservi[3]. Quels sont ceux qui font ces heures de bénévolat? C'est ce que nous allons maintenant examiner.

---

1. Le nombre annuel d'heures de bénévolat est calculé par Statistique Canada en multipliant le nombre de semaines de l'année de référence durant lesquelles du bénévolat a été fait par le nombre usuel d'heures durant une semaine.

2. Ces calculs sont faits en supposant une journée de sept heures, une semaine de cinq jours et une année de 52 semaines.

3. Soit le premier organisme indiqué par le répondant lors de l'enquête.

Les tableaux 4.1, 4.2 (a) et 4.2 (b) nous présentent cinq types d'informations sur la quantité de travail bénévole fait au Québec. La première colonne (1) nous donne le nombre moyen d'heures de bénévolat fait par les membres d'un groupe particulier. La seconde (2) nous permet de mesurer l'effort de bénévolat de l'ensemble des membres du groupe: on y retrouve le nombre total d'heures de bénévolat fait par ce groupe. La troisième (3) nous indique, en pourcentage, la part du travail bénévole fait par un groupe donné au Québec. Les deux dernières colonnes nous permettent de savoir si un groupe fait plus ou moins que sa part de travail bénévole. La quatrième colonne (4) est obtenue en divisant la troisième colonne (3) de ces tableaux par les colonnes 4 appropriées des tableaux 3.1, 3.2 (a) et 3.2 (b) , la cinquième, en divisant cette même colonne (3) par les colonnes 3 appropriées des tableaux 3.1, 3.2 (a) et 3.2 (b)[1]. La quatrième colonne (4) nous permet de savoir comment la part de travail bénévole fait par un groupe donné se compare à la part de la population de 15 ans et plus du Québec. La cinquième colonne (5) nous permet de savoir comment la part du travail bénévole fait par un groupe donné se compare à la part des bénévoles québécois détenue par ce groupe. Examinons maintenant les tableaux 4.1 et 4.2.

- Sexe

Le premier résultat qui ressort du tableau 4.1 est que les hommes font plus de travail bénévole que les femmes. Ceci se conjugue à leur participation plus forte au bénévolat, constatée au tableau 3.1, et les amène à contribuer à 59,6% des heures de travail bénévole alors qu'ils ne représentent que 53,4% des bénévoles et que 48,7% de la population.

Âge

Alors qu'on retrouve les bénévoles d'abord chez les 35-44 ans, puis chez les 25-34 ans (tableaux 3.1 et 3.2), l'examen des tableaux 4.1 et 4.2 nous révèle

---

1. Ou par des chiffres non rapportés dans ces tableaux à cause de leur petitesse.

Tableau 4.1

Indices d'activités des bénévoles québécois, Québec, 1979

CARACTÉRISTIQUES	NOMBRE D'HEURES DE BÉNÉVOLAT		% DES HEURES DE TRAVAIL BÉNÉVOLE[1]	RATIO	
	MOYEN	TOTAL		% des heures totales / % de la population[2]	% des heures totales / % des bénévoles
	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
Sexe					
Hommes	130,1	35 613 000	59,6	1,22	1,12
Femmes	101,1	24 092 000	40,4	0,79	0,87
Âge					
15-24 ans	101,0	7 932 000	13,3	0,51	0,87
25-34 ans	91,1	13 245 000	22,2	0,99	0,78
35-44 ans	104,5	14 067 000	23,6	1,48	0,90
45-54 ans	159,1	11 821 000	19,7	1,42	1,36
55 ans et plus	159,6	12 640 000	21,2	0,98	1,37
Scolarité					
Aucune ou élémentaire	150,3	12 455 000	20,9	0,71	1,29
Secondaire	113,2	28 588 000	47,9	0,98	0,97
Post-secondaire sans diplôme	101,2	4 445 000	7,4	1,32	0,87
Post-secondaire avec diplôme	100,5	7 706 000	12,9	1,32	0,86
Universitaire	116,0	6 511 000	10,9	1,79	0,99
Statut matrimonial					
Marié	114,2	42 988 000	72,0	1,15	0,98
Célibataire	109,1	11 074 000	18,5	0,96	0,93
Autre (séparé, divorcé, veuf)	165,5	5 643 000	9,5	1,04	1,42
Occupation					
Cadre et professionnel	116,1	9 344 000	15,7	1,71	1,00
Éducation et santé	111,4	5 940 000	9,9	1,55	0,95
Bureau	97,9	5 744 000	9,7	0,75	0,84
Vente	139,4	5 363 000	9,0	1,29	1,20
Production	102,3	16 550 000	27,7	0,74	0,88
Statut d'emploi					
Travaille à temps plein	110,1	35 699 000	59,8	0,95	0,95
Travaille à temps partiel	102,4	7 242 000	12,1	1,20	0,88
Ne travaille pas	140,5	16 764 000	28,1	1,04	1,21

Source : Calcul des auteurs, MSSPAEF, pages 19 à 24, page 4 et MICHEGC, pages 6 à 11.

(1) Par définition, l'individu qui ne travaille pas n'a pas d'occupation. Il faut donc additionner le % qu'on retrouve à la rubrique statut d'emploi « ne travaille pas » à ceux des cinq occupations pour obtenir 100 % à la rubrique occupation.

(2) Population de 15 ans et plus.

Tableau 4.2a

Indices d'activités des bénévoles masculins, Québec, 1979

CARACTÉRISTIQUES	NOMBRE D'HEURES DE BÉNÉVOLAT		% DES HEURES DE TRAVAIL BÉNÉVOLE[1]	RATIO	
	MOYEN	TOTAL		% des heures totales / % de la population[2]	% des heures totales / % des bénévoles
	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
Âge					
15-24 ans	125,9	5 843 000	16,4	0,61	0,96
25-34 ans	105,5	8 810 000	24,7	1,08	0,81
35-44 ans	107,2	7 715 000	21,7	1,33	0,83
45-54 ans	185,8	6 531 000	18,3	1,32	1,43
55 ans et plus	183,4	6 715 000	18,9	0,95	1,41
Scolarité					
Aucune ou élémentaire	154,1	5 620 000	15,8	0,54	1,19
Secondaire	137,3	17 486 000	49,2	1,03	1,06
Post-secondaire sans diplôme	124,5	3 185 000	8,9	1,44	0,96
Post-secondaire avec diplôme	124,0	5 715 000	16,0	1,68	0,95
Universitaire	94,5	3 608 000	10,1	1,31	0,72
Statut matrimonial					
Marié	130,5	26 492 000	74,4	1,15	1,00
Célibataire	126,3	7 839 000	22,0	0,71	0,97
Autre (séparé, divorcé, veuf)	150,7	1 283 000	3,6	0,78	1,16
Occupation					
Cadre et professionnel	116,0	7 904 000	22,2	1,56	0,89
Éducation et santé	96,7	2 290 000	6,4	1,56	0,74
Bureau	185,0	2 732 000	7,7	1,38	1,43
Vente	156,2	4 759 000	13,4	1,58	1,21
Production	111,9	13 269 000	37,2	0,89	0,86
Statut d'emploi					
Travaille à temps plein	119,5	28 463 000	79,9	1,00	0,92
Travaille à temps partiel	143,5	2 491 000	7,0	1,06	1,11
Ne travaille pas	258,0	4 660 000	13,1	0,96	1,98

Source : Calcul des auteurs. M26PAEF, pages 19 à 24, M26PAFG, page 4 et MICHEDS, page 6.

(1) Par définition, l'individu qui ne travaille pas n'a pas d'occupation. Il faut donc additionner le % qu'on retrouve à la rubrique statut d'emploi « ne travaille pas » à ceux des cinq occupations pour obtenir 100% à la rubrique occupation.

(2) Population de 15 ans et plus.

Tableau 4.2b

Indices d'activités des bénévoles féminins, Québec, 1979

CARACTÉRISTIQUES	NOMBRE D'HEURES DE BÉNÉVOLAT		% DES HEURES DE TRAVAIL BÉNÉVOLE[1]	RATIO	
	MOYEN	TOTAL		% des heures totales / % de la population[2]	% des heures totales / % des bénévoles
	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
Âge					
15-24 ans	65,1	2 090 000	8,7	0,35	0,65
25-34 ans	71,6	4 435 000	18,4	0,84	0,71
35-44 ans	101,3	6 352 000	26,4	1,68	1,00
45-54 ans	135,1	5 291 000	22,0	1,59	1,34
55 ans et plus	139,1	5 924 000	24,6	1,05	1,37
Scolarité					
Aucune ou élémentaire	147,4	6 834 000	28,4	0,94	1,46
Secondaire	88,7	11 102 000	46,1	0,92	0,88
Post-secondaire sans diplôme	68,6	1 261 000	5,2	1,04	0,68
Post-secondaire avec diplôme	65,1	1 991 000	8,3	0,83	0,65
Universitaire	161,7	2 904 000	12,1	2,57	1,61
Statut matrimonial					
Marié	95,1	16 497 000	68,5	1,12	0,94
Célibataire	82,1	3 235 000	13,4	0,52	0,81
Autre (séparé, divorcé, veuf)	170,4	4 360 000	18,1	1,35	1,69
Occupation					
Cadre et professionnel	116,5	1 440 000	6,0	1,33	1,15
Éducation et santé	123,2	3 650 000	15,2	1,75	1,23
Bureau	68,6	3 012 000	12,7	0,64	0,69
Vente	75,4	604 000	2,6	0,46	0,76
Production	75,8	3 282 000	13,8	0,62	0,76
Statut d'emploi					
Travaille à temps plein	86,3	7 236 000	30,0	0,64	0,85
Travaille à temps partiel	89,0	4 752 000	19,7	1,47	0,88
Ne travaille pas	119,6	12 104 000	50,3	1,27	1,19

Source : Calcul des auteurs. M26PAEF, pages 19 à 24, M26PAFG, page 4 et MICHEDS, page 6.

(1) Par définition, l'individu qui ne travaille pas n'a pas d'occupation. Il faut donc additionner le % qu'on retrouve à la rubrique statut d'emploi « ne travaille pas » à ceux des cinq occupations pour obtenir 100 % à la rubrique occupation.

(2) Population de 15 ans et plus.

que les bénévoles les plus actifs sont les individus âgés de 45 ans et plus (159 heures par année). Par conséquent les 45-54 ans contribuent aux heures de travail bénévole plus que leur part[1] (1,42). Par contre les 15-24 ans, bien que faisant en moyenne un peu plus de travail bénévole que les 25-34 ans, n'arrivent pas ainsi à compenser pour leur faible participation au bénévolat (0,51).

La croissance du travail bénévole avec l'âge s'explique sans doute par la diminution des responsabilités familiales et par la diminution de la valeur du temps après 55 ans. Les hommes de 25 à 44 ans font moins de travail bénévole; ceci réflète sans doute l'importance de leur participation au marché du travail à cette époque de leur vie. Par contre, les femmes de cet âge sont souvent moins actives sur le marché du travail à cause des responsabilités familiales, cela peut les amener à faire plus de travail bénévole qu'autrement. De plus, avec l'âge, elles peuvent préparer leur réinsertion sur le marché du travail.

- **Scolarité**

Lorsque la scolarité s'accroît, autant les hommes accroissent leur participation au bénévolat, autant ils réduisent leur nombre d'heures de travail bénévole. Les femmes ont un comportement similaire lorsqu'on examine les quatre premiers niveaux de scolarité. Cependant les femmes universitaires sont non seulement celles qui participent le plus au bénévolat (comme les hommes universitaires) mais également celles qui font le plus (162 heures) de travail bénévole (contrairement aux hommes). Dans l'ensemble, les individus ayant une scolarité post-secondaire ou universitaire font plus que leur part de travail bénévole (1,32 à 1,79). Le lien usuellement négatif entre la scolarité et le nombre d'heures de travail bénévole résulte sans doute, d'une part, du lien entre une faible scolarité et un âge élevé et, d'autre part, du coût du temps

---

1. Ce type de comparaison, qui est repris plus loin dans le texte, est fait avec leur part de la population, tel qu'indiqué à la colonne 4 des tableaux 4.1 et 4.2.

du temps plus élevé chez les individus plus scolarisés. Quant au comportement des femmes universitaires, il s'expliquerait par le désir de celles d'entre elles qui ne travaillent pas à temps plein de maintenir leur capital humain[1].

- **Statut matrimonial**

Alors que ce sont les individus mariés qui participent le plus au bénévolat, ce sont les individus de statut matrimonial "autre" qui font le plus de travail bénévole (165 heures) et les célibataires qui en font le moins (109 heures). Cela dit, les individus mariés font plus que leur part de travail bénévole (1,15). On peut croire que les célibataires font moins de travail bénévole parce qu'ils en retirent moins d'avantages n'ayant pas d'enfants. Quant aux personnes de statut matrimonial "autre", on y retrouve, d'une part, des personnes séparées et divorcées donc susceptibles d'avoir des enfants et, d'autre part, des veufs et veuves qui, s'ils sont âgés, n'ont pas de responsabilités familiales contraignantes.

- **Occupation**

Chez les hommes, les liens entre la participation au bénévolat[2] et la quantité de travail bénévole fait sont plutôt faibles. Ainsi les hommes travaillant en éducation et santé qui participent le plus au bénévolat sont ceux qui font le moins de travail bénévole (97 heures) alors que les employés de bureaux qui participent peu au bénévolat sont ceux qui font le plus de travail bénévole (185 heures). Chez les femmes, les liens sont un peu plus forts: les deux groupes qui participent le plus au bénévolat sont également ceux qui font le plus de travail bénévole. Cela dit, chez les hommes, tous les groupes sauf

---

1. De fait, on note que les diplômées universitaires travaillant à temps plein font en moyenne 105 heures de travail bénévole par année alors que celles qui travaillent à temps partiel ou qui ne travaillent pas font en moyenne 232 heures de travail bénévole par année.

2. Telle que décrite au tableau 3.2.

les employés de production font plus que leur part de travail bénévole alors que chez les femmes cela n'est vrai que pour les cols blancs supérieurs (cadre et professionnel, éducation et santé). On note justement que chez les hommes c'est le groupe à qui le travail bénévole est le plus susceptible de rapporter soit les vendeurs qui par rapport à sa part de la population en fait le plus (1,58) alors que chez les femmes c'est le groupe d'employées plus souvent au service des autres (éducation et santé) qui en fait le plus (1,75).

- **Statut d'emploi**

Aussi bien chez les hommes (258 heures) que chez les femmes (120 heures), ce sont les individus qui ne travaillent pas qui font le plus de travail bénévole. Par contre chez les hommes ce sont les individus travaillant à temps plein et chez les femmes celles travaillant à temps partiel qui participent le plus au bénévolat. Dans l'ensemble, chaque groupe d'hommes fait à peu près sa part de travail bénévole alors que chez les femmes celles qui travaillent à temps plein font moins que leur part et les autres plus. On note que les hommes ne travaillant pas sont beaucoup plus actifs que les femmes du même groupe et que l'écart relatif entre ce groupe et les deux autres est beaucoup plus grand chez les hommes que chez les femmes. Ceci s'explique par l'âge plus avancé de ces hommes[1].

Dans l'ensemble, les résultats des tableaux 4.1 et 4.2 font ressortir que les liens entre les caractéristiques individuelles et le nombre d'heures de travail bénévole fait, ne sont pas toujours les mêmes que ceux existant entre ces caractéristiques et la participation au bénévolat. Ainsi, ce sont les individus les plus âgés (45 ans et plus) qui font le plus de travail bénévole et non pas ceux âgés de 35 à 44 ans. De même, il existe dans l'ensemble une relation négative entre le niveau de scolarité et la quantité de travail bénévole fait alors que cette caractéristique a un effet positif sur la participation au bénévolat. Cela fait qu'une partie des attentes décrites au tableau

---

1. Chez les hommes ne travaillant pas, 49 % ont 55 ans et plus; chez les femmes, ce pourcentage est de 37 %.

1.3 ne sont pas vérifiées. Cependant, ceci peut être le résultat d'effets bruts cachant les effets nets des caractéristiques individuelles. C'est pourquoi nous présentons, au tableau 4.3, les résultats d'une analyse multivariée, faite à l'aide des moindres carrés ordinaires, pour connaître l'effet net des divers attributs individuels sur le nombre d'heures de travail bénévole fait par tous les Québécois et par les hommes et les femmes séparément.

Ce qui ressort le plus clairement du tableau 4.3 est la difficulté que nous éprouvons à expliquer le nombre d'heures de bénévolat par notre modèle, surtout lorsque nous désagrégeons par sexe. Ainsi, alors que nous obtenons neuf coefficients significatifs (à un seuil de 80 %) pour l'ensemble des individus, nous n'en obtenons que trois pour les hommes et que cinq pour les femmes[1] et nos R^2 (tableau B.2) sont faibles. La réduction du nombre de coefficients significatifs lorsqu'on passe de l'équation d'ensemble à celles désagrégées par sexe s'explique sans doute par le petit nombre de bénévoles (tableau B.2). Cela dit, la faiblesse générale de nos résultats indique qu'il nous manque des variables explicatives. On note tout de même ce qui suit.

- **Sexe**

Les hommes bénévoles font plus de travail que les femmes, ce qui confirme les résultats du tableau 4.1.

- **Âge**

Certains individus d'âge mûr (tous les individus de 45 ans et plus et les hommes de 45 à 54 ans) font plus de travail bénévole que les jeunes et les personnes âgées de 35 à 44 ans. Cela confirme également les résultats des tableaux 4.1 et 4.2.

---

1. Nous avons cherché à remédier à ce problème en utilisant le logarithme du nombre d'heures de travail bénévole comme variable dépendante (forme fonctionnelle semi-logarithmique). Les résultats ainsi obtenus n'étaient cependant pas supérieurs aux premiers. Nous avons également regroupé les heures de travail bénévole en cinq catégories, les utilisant comme variable dépendante dans une régression linéaire mais sans plus de succès.

Tableau 4.3

Effet des caractéristiques individuelles sur le nombre d'heures de bénévolat, tous, hommes, femmes, Québec, 1979

CARACTÉRISTIQUES	TOUS	HOMMES	FEMMES
Âge (15 à 24 ans omis)			
25-34 ans	0	0	0
35-44 ans	0	0	0
45-54 ans	50,8	63,8	0
55 ans et plus	37,1	0	0
Scolarité (aucune ou élémentaire omise)			
Secondaire	-23,3	0	-40,8
Post-secondaire sans diplôme	0	0	0
Post-secondaire avec diplôme	-35,2	0	-72,5
Universitaire	0	0	0
Statut matrimonial (mariés omis)			
Célibataire	0	0	0
Autre (séparé, divorcé, veuf)	39,8	0	57,5
Occupation (production omise)			
Cadre et professionnel	0	0	0
Éducation et santé	37,3	0	59,6
Bureau	0	70,2	0
Vente	31,6	0	0
Statut d'emploi (temps plein omis)			
Travaille à temps partiel	0	0	0
Ne travaille pas	60,5	150,1	43,9
Heures travaillées	0	0	0
Sexe (homme)	+59,8	—	—

Source : Tableau B.2.

Note : Nous avons retenu les coefficients significativement différents de zéro à un seuil de 80% utilisant un test-t unilatéral.

- **Scolarité**

Il semble y avoir une certaine décroissance dans la quantité de travail bénévole fait avec l'accomplissement de la scolarité, ce qui confirme les résultats des tableaux 4.1 et 4.2.

- **Statut matrimonial**

Les femmes ayant un statut matrimonial autre sont plus portées à faire du travail bénévole que les autres. Ce résultat est similaire à celui du tableau 4.2.

- **Occupation**

Comme au tableau 4.2, ce sont les employés de bureau, chez les hommes, et les femmes travaillant en éducation et santé, qui font le plus de travail bénévole.

- **Statut d'emploi**

Les hommes et les femmes ne travaillant pas (retraités, à la maison, etc.) font beaucoup plus de travail bénévole que les autres, ce qui confirme les résultats des tableaux 4.1 et 4.2.

4.2 Le nombre d'organismes

Bien que le nombre d'heures de travail bénévole soit le meilleur indice de l'implication d'un groupe dans l'activité bénévole, nous avons jugé intéressant d'examiner également quels bénévoles offrent leurs services à plus d'un organisme bénévole. Bien qu'il soit possible d'étudier séparément les individus desservant un, deux, trois, quatre ou cinq organismes au Québec, nous avons regroupé sous une seule catégorie les individus qui sont actifs dans plus d'un organisme de bénévolat, vu leur petit nombre. En effet, 82 % des bénévoles ne desservent qu'un organisme de bénévolat, 18 % en desservent deux ou plus, 5 % trois ou plus. Moins de 1 % des bénévoles desservent quatre

ou cinq organismes de bénévolat. Autrement dit, 82 % des bénévoles desservent un organisme, 13 % deux organismes, 4 % trois organismes et 1 % quatre ou cinq organismes. De plus, nous avons regroupé ensemble les hommes et les femmes pour minimiser les problèmes de confidentialité de données qui, comme l'indique la note au tableau 4.4, demeurent même alors assez nombreux.

On retrouve cinq types d'informations au tableau 4.4. La première colonne (1) nous indique le pourcentage des bénévoles appartenant à un groupe donné qui desservent plus d'un organisme; il s'agit donc d'un sous-ensemble de bénévoles de ce groupe. La deuxième colonne (2) nous indique le nombre de bénévoles d'un groupe donné qui desservent plus d'un organisme. La troisième colonne (3) nous indique la part qu'un groupe occupe au sein des bénévoles desservant plus d'un organisme. La quatrième colonne (4) est obtenue en divisant la colonne (3) du tableau 4.4 par la colonne (3) du tableau 3.1. Elle nous permet de savoir si un groupe donné est plus susceptible ou non de desservir plus d'un organisme que de participer au bénévolat. La cinquième colonne (5) est obtenue en divisant la colonne (3) du tableau 4.4 par la colonne trois (3) du tableau 4.1. Elle nous indique si un groupe donné fait plus porter son activité bénévole vers un grand nombre d'organismes ou vers un grand nombre d'heures de travail bénévole.

L'examen du tableau 4.4 nous apprend que:

- Sexe

Non seulement les hommes participent plus au bénévolat et font plus de travail bénévole mais ils desservent aussi plus souvent plus d'un organisme (20,4 %), un résultat en accord avec celui de Paré (1961). Ceci s'explique peut-être en partie par leur plus grand attachement au marché du travail que les femmes, attachement qui les amène à s'engager dans le bénévolat aussi bien au travail qu'en milieu familial.

- Âge

Ce sont les 35-44 ans qui desservent le plus souvent plus d'un organisme (26,0 %). Rappelons que c'est ce groupe qui participe le plus au bénévolat.

Tableau 4.4

Bénévoles desservant plus d'un organisme, tous, Québec, 1979

GROUPES	BÉNÉVOLES DU GROUPE QUI DESSERVENT PLUS D'UN ORGANISME		PART DU GROUPE DE BÉNÉVOLES DESSERVANT PLUS D'UN ORGANISME	RATIO DE LA PART DE CES BÉNÉVOLES DESSERVANT PLUS D'UN ORGANISME	
	%	Nombre	%	% des bénévoles	% des heures de travail bénévole
	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
Sexe					
Hommes	20,4	56 000	61,1	1,14	1,03
Femmes	14,9	36 000	38,9	0,83	0,96
Âge					
15-34 ans	12,4	24 000	26,5	0,61	0,75
35-44 ans	26,0	35 000	38,3	1,46	1,62
45-54 ans	21,0	16 000	17,1	1,18	0,87
55 ans et plus	20,9	17 000	18,1	1,17	0,85
Scolarité					
Aucune ou élémentaire	19,5	16 000	17,7	1,09	0,85
Secondaire	17,3	44 000	47,7	0,97	1,00
Post-secondaire sans et avec diplôme et universitaire	18,6	32 000	34,6	1,00	1,11
Statut matrimonial					
Marié	19,5	74 000	80,5	1,10	1,12
Célibataire et Autre (séparé, divorcé, veuf)	14,5	18 000	19,5	0,74	0,70
Occupation					
Cadre et professionnel et éducation et santé	23,3	30 000	33,0	1,26	1,29
Bureau et vente	18,6	18 000	19,6	1,03	1,05
Production	15,7	25 000	27,8	0,88	1,00
Statut d'emploi					
Travaille à temps plein	19,8	64 000	70,0	1,11	1,17
Travaille à temps partiel et ne travaille pas	14,5	28 000	30,0	0,81	0,75

Source : Calcul des auteurs. MICHED 4, pages 6 à 11. Colonne 4 : colonne 3 ÷ colonne 3 du tableau 3,1; colonne 5: colonne 3 ÷ colonne 3 du tableau 4.1.

Note : Les nombres de répondant pour les catégories 15-24, Post-secondaire sans diplôme, Post-secondaire avec diplôme, Universitaire, Autre, Éducation et santé, Bureau et Vente, et Travaille à temps partiel n'était pas suffisant, ce qui explique les regroupements.

Par contre, ce sont les jeunes, ceux qui participent le moins au bénévolat qui desservent le moins souvent plus d'un organisme. Finalement, les 45 ans et plus, qui font plus de travail bénévole que les 35-44 ans, desservent moins souvent plus d'un organisme. Ceci reflète peut-être leur désir de s'engager tout en minimisant les coûts de déplacement (temps de déplacement, exposition aux intempéries).

- **Statut matrimonial**

Ce sont les individus mariés qui desservent le plus souvent plus d'un organisme (19,5 %) tout comme ils participent plus au bénévolat. Ceci reflète peut-être le désir de s'engager aussi bien au travail qu'en milieu familial ou encore le fait que lorsqu'il y a plus d'un enfant dans une famille, ceci requiert des parents de s'impliquer dans plus d'un organisme.

- **Occupation**

Malgré le peu d'information disponible, on peut conclure que les cols blancs supérieurs desservent plus souvent plus d'un organisme (23,3 %) que les autres cols blancs (18,6 %) qui, eux le font plus souvent que les cols bleus (15,7 %). Ces résultats sont similaires à ceux sur la participation au bénévolat et reflètent sans doute les avantages professionnels que l'on peut retirer du bénévolat.

- **Statut d'emploi**

Ce sont les individus travaillant à temps plein qui desservent le plus souvent plus d'un organisme de bénévolat (19,8 %) alors que ce sont ceux qui travaillent à temps partiel qui participent le plus au bénévolat et ceux ne travaillant pas qui font le plus de travail bénévole. Peut-être que ceci reflète l'effet de sollicitations venant à la fois du monde du travail et de la famille ou, encore, les avantages à retirer d'une activité bénévole liée à l'emploi.

Afin de dégager l'effet de chacune des caractéristiques individuelles sur la probabilité de desservir plus d'un organisme, nous présentons, au tableau 4.5, les résultats d'une analyse multivariée des déterminants de cette probabilité. À l'examen des résultats de ce tableau, on constate:

- **Sexe**

que les hommes bénévoles ne sont pas plus susceptibles que les femmes de desservir plus d'un organisme contrairement aux résultats du tableau 4.4.;

- **Âge**

que les bénévoles âgés de 35 ans et plus sont plus susceptibles de desservir plus d'un organisme comme l'indique le tableau 4.4;

- **Statut matrimonial**

que les bénévoles célibataires sont plus susceptiblies de desservir plus d'un organisme que les autres bénévoles, contrairement à première vue, aux résultats du tableau 4.4. Notons cependant que, dans ce tableau 4,4, les "célibataires" et les "autres" étaient regroupés;

- **Occupation**

que les employés du domaine de l'éducation et de la santé et de la vente sont plus susceptibles de desservir plus d'un organisme que les cols bleus;

- **Statut d'emploi**

que le statut d'emploi n'a pas d'effet sur le fait d'être plus ou moins susceptible de desservir plus d'un organisme ce qui n'est pas en accord avec les résultats du tableau 4.4.

Dans l'ensemble, les résultats de l'analyse multivariée du tableau 4.5 ne contredisent pas les résultats bruts obtenus au tableau 4.4. On doit cependant noter l'absence d'effet net du sexe et du statut d'emploi.

Dans ce chapitre, nous avons examiné la quantité de travail bénévole fait au Québec à l'aide de deux indices, soit le nombre d'heures de bénévolat et le nombre d'organismes desservis. Nous avons, comme au chapitre précédent, étudié, d'une part, les effets bruts des caractéristiques individuelles et, d'autre part, leurs effets nets sur ces deux indices.

Même si l'analyse multivariée du nombre d'heures de travail bénévole a donné peu de résultats significatifs, elle a quant même servi à confirmer certains des effets bruts observés, à savoir que:

- les hommes travaillent bénévolement un plus grand nombre d'heures que les femmes;

- les hommes de 45 à 54 ans sont plus actifs que ceux de 44 ans et moins;

- il existe une relation négative entre la scolarité des bénévoles et le nombre d'heures de travail bénévole fait;

- les bénévoles divorcés, séparés ou veufs travaillent bénévolement un plus grand nombre d'heures que les bénévoles mariés ou célibataires;

- les hommes employés de bureau et les femmes travaillant dans les domaine de l'éducation et de la santé sont ceux qui font le plus d'heures de bénévolat;

- les hommes et les femmes ne travaillant pas sont plus actifs que ceux et celles travaillant à temps plein ou à temps partiel;

De même, les effets nets des caractéristiques individuelles sur la probabilité de desservir plus d'un organisme ont confirmé, en règle générale, leurs effets bruts. Les hommes, comparativement aux femmes, sont plus susceptibles de desservir plus d'un organisme, de même que les bénévoles âgés de 34 ans et plus, les bénévoles célibataires et les bénévoles employés dans les domaines de l'éducation, de la santé et de la vente.

Dans l'ensemble, ce chapitre nous a permis de constater, chez plusieurs groupes, l'existence d'une relation inverse entre leur taux de participation au

Tableau 4.5

Effet net des caractéristiques individuelles sur la probabilité de desservir plus d'un organisme, tous, Québec, 1979

CARACTÉRISTIQUES	0
Âge (15-24 ans omis)	
25-34 ans	0
35-44 ans	0,02
45-54 ans	0,03
55 ans et plus	0,02
Scolarité (aucune ou élémentaire omise)	
Secondaire	0,04
Post-secondaire sans diplôme	0
Post-secondaire avec diplôme	0
Universitaire	0
Statut matrimonial (marié omis)	
Célibataire	0,01
Autre (séparé, divorcé, veuf)	0
Occupation (production omise)	
Cadre et professionnel	0
Éducation et santé	0,01
Bureau	0
Vente	0,01
Statut d'emploi (temps plein omis)	
Travaille à temps partiel	0
Ne travaille plus	0
Heures travaillées	0
Sexe (homme)	0

Source : Tableau B.3.

Note : Nous n'avons retenu que les coefficients significativement différents de zéro, à un seuil de 90%, utilisant un test-t unilatéral.

bénévolat et leur quantité d'heures de travail bénévole. De plus, on observe pour plusieurs groupes l'existence d'une relation positive entre leur participation au bénévolat et le fait de faire du bénévolat dans plus d'un organisme.

Ayant évalué la quantité de travail bénévole qui se fait au Québec, il serait bon maintenant d'examiner la nature de ce travail bénévole. Le prochain chapitre traitera de ce sujet.

Chapitre 5

LE TYPE DE TRAVAIL BENEVOLE

Les chapitres 3 et 4 nous ont permis de mesurer la quantité de travail bénévole fait au Québec. Nous n'avons cependant pas examiné, jusqu'à maintenant, quelle est la nature de ce travail. Ce chapitre porte donc sur les organismes desservis et les services rendus par les bénévoles québécois.

Nous retiendrons deux indicateurs de l'importance de l'activité bénévole, soit le nombre d'intervenants et le nombre d'heures de travail bénévole. Nous utiliserons surtout le second indicateur lors de nos analyses car il nous semble plus pertinent. Notons que le nombre d'intervenants est supérieur au nombre de bénévoles québécois (512 000), car certains bénévoles desservent plus d'un organisme. On compte donc un total de 629 000 intervenants faisant du bénévolat au Québec.

5.1 Les types d'organismes desservis

Nous présentons aux tableaux 5.1 et 5.2 (a et b) de l'information sur les organismes desservis par l'ensemble des bénévoles ainsi que par les hommes et les femmes séparément. Nous disposons d'informations sur 16 types d'organismes que nous avons regroupés pour fins d'analyse, sous 11 rubriques. Trois de ces rubriques proviennent de regroupements. Il s'agit de "l'enseignement" qui regroupe les organismes d'aide au système scolaire et les organismes "enseignement-autre", de "pression/professionnel/politique" où l'on retrouve les groupes de pression, les associations professionnelles, les syndicats et les organismes politiques et, finalement, de "garde/correctionnel/autre" qui regroupe la garde d'enfants, les services correctionnels et tous les organismes non spécifiés.

Quelle réalité recouvrent les catégories retenues? La rubrique "santé" inclut les hôpitaux, les cliniques de planification de naissances, la Croix-Rouge, l'ICNA, ... La rubrique "enseignement" comprend les écoles (aide-bibliothè-

Tableau 5.1

Organismes desservis, intervenants et heures de travail, tous les bénévoles, Québec, 1979

ORGANISMES DESSERVIS	NOMBRE D'INTERVENANTS		HEURES DE TRAVAIL BÉNÉVOLES		RATIO % heures / % INTERVENANTS
	Nombre	% vertical	Nombre	% vertical	
Santé	53 000	8,4	4 882 100	8,2	0,98
Enseignement	62 000	9,9	4 131 400	6,9	0,70
Souscription	49 000	7,8	1 786 100	3,0	0,38
Conseil/Information	35 000	5,6	2 555 300	4,3	0,77
Personnes âgées	29 000	4,6	4 364 000	7,3	1,59
Clubs	45 000	7,2	3 477 500	5,8	0,81
Loisirs, sports	116 000	18,4	9 035 100	15,1	0,82
Loisirs, autres	51 000	8,1	4 343 900	7,3	0,90
Religieux	83 000	13,2	11 675 000	19,6	1,48
Pression/Professionnel/ Politique	31 000	4,9	4 866 800	8,1	1,65
Garde/Correctionnel/Autre	75 000	11,9	8 588 000	14,4	1,21

Source : Calcul des auteurs; MICHEA3, pages 6, 8, 10, 12 et 14; M26PABE, pages 3, 6, 9, 12, 15, 18, 21, 24, 27, 30 et 33.

Note : Rappelons que si un bénévole est actif dans plus d'un organisme, il compte pour plus d'un intervenant.

Tableau 5.2a

Organismes desservis, intervenants et heures de travail, bénévoles hommes, Québec, 1979

ORGANISMES DESSERVIS	NOMBRE D'INTERVENANTS			HEURES DE TRAVAIL BÉNÉVOLE			RATIO
	Nombre	Pourcentage vertical	Pourcentage de tous	Nombre	Pourcentage vertical	Pourcentage de tous	% heures / % intervenants
Santé	33 000[1]	9,7	- nc	2 879 400[2]	8,1	59,0	- nc
Enseignement	26 000	7,6	41,9	1 705 400	4,8	41,3	0,63
Souscription	24 000	7,1	49,0	1 151 500	3,2	64,5	0,45
Conseil/Information	16 000	4,7	45,7	1 289 700	3,6	50,5	0,77
Personnes âgées	-	-	-	1 777 100	5,0	40,7	- nc
Clubs	29 000	8,5	64,4	2 583 000	7,3	74,3	0,86
Loisirs, sports	82 000	24,1	70,7	6 662 400	18,7	73,7	0,78
Loisirs, autres	27 000	7,9	52,9	2 171 700	6,1	50,0	0,77
Religieux	38 000	11,2	45,8	6 680 700	18,7	57,2	1,67
Pression/Professionnel/ Politique	23 000	6,8	74,2	3 907 500	11.0	80,3	1,62
Garde/Correctionnel/Autre	42 000	12,4	56,0	4 804 800	13,5	56,0	1,09

Source : Calcul des auteurs; MICHEA3, pages 17, 19, 21, 23 et 25; M26PABE, pages 3, 6, 9, 12, 15, 18, 21, 24, 27, 30 et 33.

- : moins de 15 000 intervenants
nc : non calculé
(1) santé et personnes âgées
(2) santé seulement.

Tableau 5.2b

Organismes desservis, intervenants et heures de travail, bénévoles femmes, Québec, 1979

ORGANISMES DESSERVIS	NOMBRE D'INTERVENANTS			HEURES DE TRAVAIL BÉNÉVOLE			RATIO
	Nombre	Pourcentage vertical	Pourcentage de tous	Nombre	Pourcentage vertical	Pourcentage de tous	% heures / % intervenants
Santé	29 000	10,0	54,7	2 002 700	8,3	41,0	0,83
Enseignement	36 000	12,5	58,1	2 426 000	10,1	58,7	0,81
Souscription	25 000	8,6	51,0	634 600	2,6	35,5	0,30
Conseil/Information	19 000	6,6	54,3	1 265 600	5,3	49,5	0,80
Personnes âgées	20 000	7,0	69,0	2 586 900	10,7	59,3	1,53
Clubs	16 000	5,5	35,6	894 500	3,7	25,7	0,67
Loisirs, sports	34 000	11,8	29,3	2 372 700	9,9	26,3	0,84
Loisirs, autres	24 000	8,3	47,1	2 172 200	9,0	50,0	1,08
Religieux	45 000	15,6	54,2	4 994 300	20,7	42,8	1,33
Pression/Professionnel/ Politique	-	-	-	959 300	4,0	19,7	- nc
Garde/Correctionnel/Autre	41 000[1]	14,1	- nc	3 783 200[2]	15,7	44,0	- nc

Source : Calcul des auteurs; MICHEA3, pages 28, 30, 32, 34 et 36; M26PABE, pages 3, 6, 9, 12, 15, 18, 21, 24, 27, 30 et 33.

- : moins de 15 000 intervenants
nc : non calculé

(1) "Garde / Correctionnel / Autre" et "Pression / Professionnel / Politique"

(2) "Garde / Correctionnel / Autre" seulement.

caire, aide-enseignant), les garderies de jour dispensant un enseignement, les clubs 4-H, les scouts, les clubs scientifiques, ... La rubrique "souscription" comprend Centraide de même que des organismes comme la Société canadienne du Cancer, la Marche des Dix sous, ... La rubrique "conseil/information" comprend les agences qui informent les personnes ayant des besoins particuliers mais ne sachant pas où s'adresser pour les satisfaire. La rubrique "personnes âgées" comprend des organismes tels le Club de l'Age d'Or ou la Popotte Roulante. On en exclut les organismes offrant des soins médicaux. La rubrique "clubs" comprend les clubs philanthropiques non sectaires, tels les Lions, Rotary, Kiwanis, Optimistes de même que les clubs à caractère religieux tels les Chevaliers de Colomb ou les Shriners. La rubrique "loisirs, sports" comprend tous les types de clubs sportifs. La rubrique "loisirs, autres" comprend les clubs de voitures anciennes, de philatélie, d'art dramatique, ... La rubrique "religieux" comprend les églises, les paroisses, les synagogues, ... On y inscrit aussi les écoles dominicales (Sunday Schools). La rubrique "pression/professionnel/politique" comprend des organismes tels Greenpeace, la Fédération canadienne de la Faune, les syndicats, les associations professionnelles comme le Barreau ou l'Association médicale canadienne et les partis politiques fédéraux, provinciaux et municipaux. Finalement, la rubrique "garde/correctionnel/autre" comprend les garderies de jour à but non lucratif, les services aux détenus et ex-détenus (John Howard, maison de transition) et les autres organismes où l'on retrouve, entre autres, des coopératives, y compris les caisses populaires, des groupes d'aide aux réfugiés, des bibliothèques, des associations d'aide aux locataires, ...

Quels sont les organismes où les intervenants font le plus de bénévolat? L'examen des tableaux 5.1 et 5.2 de même que du tableau 5.3 où l'on indique les cinq principaux organismes desservis par les hommes, les femmes et tous les intervenants, permet de répondre à cette question. On note tout d'abord l'importance du bénévolat dans les organismes religieux, tant chez les femmes que chez les hommes. On remarque également que, chez les hommes, le bénévolat dans les organismes sportifs est important alors que, chez les femmes, le

Tableau 5.3

Cinq principaux organismes desservis, nombre d'intervenants, tous, hommes, femmes, Québec, 1979

RANG	TOUS	HOMMES	FEMMES
1	Loisirs, sports	Loisirs, sports	Religieux
2	Religieux	Garde/Correctionnel/Autre	Garde/Correctionnel/Autre
3	Garde/Correctionnel/Autre	Religieux	Enseignement
4	Enseignement	Clubs	Loisirs, sports
5	Santé	Loisirs	Santé

Source : Tableaux 5.1 et 5.2.

bénévolat dans le milieu scolaire occupe une place importante[1]. Cela s'explique sans doute par la plus grande disponibilité des hommes au moment des loisirs sportifs (soirs, fins de semaine), alors que les femmes, occupant une place moindre sur le marché du travail, sont plus disponibles aux heures où les enfants sont à l'école.

On note également que les clubs philanthropiques s'avèrent un milieu de bénévolat important pour les hommes, alors qu'ils ne le sont pas pour les femmes. Cela ne surprend guère, car ces clubs sont des organismes comme les clubs Rotary ou Optimistes, dont l'objectif est le financement des organismes de charité et dont les membres sont surtout des professionnels et des hommes d'affaires, donc des hommes en majorité. Par contre, les femmes sont plus actives dans les organismes de santé.

De façon plus générale, on constate que, dans les organismes desservant les secteurs de l'enseignement et de la santé physique et mentale (santé/personnes âgées/conseil/information), ce sont les femmes qui y sont les plus actives. Par contre, dans les organismes de loisirs sportifs, dans les activités de clubs et surtout dans les organismes les plus susceptibles d'amener un gain personnel (pression/professionnel/politique), les hommes y sont les plus actifs.

Le nombre d'intervenants desservant un type d'organisme particulier n'est cependant pas un bon indicateur du travail bénévole utilisé par un organisme, dans la mesure où le nombre d'heures de bénévolat varie de l'un à l'autre. C'est pourquoi, nous examinons, à l'aide des tableaux 5.1, 5.2 et 5.4, où nous présentons les cinq principaux organismes de bénévolat en termes d'heures effectuées de bénévolat, dans quels organismes se fait le plus de travail bénévole.

Ce qui ressort tout d'abord, c'est l'importance des organismes religieux et sportifs comme utilisateurs de temps des bénévoles. Par contre, cela nous

---

1. Le lecteur aura également noté l'importance de la catégorie "garde/correctionnel/autre". Celle-ci étant composée de plus de 70 % d'activités "autres", il ne nous est pas possible de discuter de ce résultat en détail.

Tableau 5.4

Cinq principaux organismes desservis, heures de travail bénévole, tous, hommes, femmes, Québec, 1979

RANG	TOUS	HOMMES	FEMMES
1	Religieux	Religieux	Religieux
2	Loisirs, sports	Loisirs, sports	Garde/Correctionnel/Autre
3	Garde/Correctionnel/Autre	Garde/Correctionnel/Autre	Personnes âgées
4	Santé	Pression/Professionnel/ Politique	Enseignement
5	Pression/Professionnel Politique	Santé	Loisirs, sports

Source : Tableaux 5.1 et 5.2.

permet de constater que certains organismes, peu fréquentés par les bénévoles, sont très exigeants en temps auprès de ceux qui y oeuvrent. Ceci est très clair dans le cas des organismes de pression/professionnel/politique ainsi que les organismes de soins aux personnes âgées qui n'apparaissaient pas au tableau 5.3. Ce tableau fait également ressortir que les femmes sont moins impliquées dans les organismes susceptibles d'apporter des gains personnels et plus impliquées dans ceux des secteurs éducation et santé, comme la discussion des résultats en termes d'individus nous l'avait indiqué.

De plus, on observe, qu'en général, c'est à nouveau les organismes des secteurs de l'éducation et de la santé qui utilisent le plus le temps des femmes bénévoles. Par contre, ce sont les organismes de sports et les organismes de pression/professionnel/politique qui utilisent le plus celui des hommes.

À l'aide de la dernière colonne des tableaux 5.1 et 5.2, on obtient un indice de l'intensité du travail des bénévoles oeuvrant dans un secteur donné. Cette intensité se mesure par le rapport entre le pourcentage d'heures de travail bénévole et le pourcentage d'intervenants. À son examen, on constate que les bénévoles qui travaillent dans les organismes "pression / professionnel / politique" font, per capita, le plus de travail bénévole, alors que les responsables des souscriptions en font le moins. Le premier résultat est peu surprenant car il s'agit là souvent d'activités de type paraprofessionnel susceptibles d'être rentables pour l'individu. De même, il n'est pas étonnant que les activités de souscription soient si peu intensives en temps puisque, en règle générale, elles se déroulent durant de brèves périodes.

On note également que, bien que les loisirs et particulièrement les sports mobilisent un bon nombre de bénévoles, ils ne semblent pas intensifs en temps. Ce premier résultat s'expliquerait peut-être par le désir d'implication d'un grand nombre de parents dans des activités qui, par leur nature même (parties de hockey, matches de soccer), ne durent pas trop longtemps (une à deux heures). De plus, on peut croire que les parents qui agissent comme chauffeurs et assistent donc à un événement sportif ne comptent que leur temps de déplacement comme activité bénévole. Par contre, les organismes religieux et les organismes d'aide aux personnes âgées demandent une participation intensive en temps de leurs bénévoles.

Dans cet examen des organismes desservis, nous nous sommes limités jusqu'ici à examiner les différences de comportements entre les hommes et les femmes. Il est toutefois fort plausible, et les résultats présentés ci-après le confirment, qu'il existe des différences dues aux autres caractéristiques individuelles retenues jusqu'ici, soit l'âge, la scolarité, le statut matrimonial, l'occupation et le statut d'emploi. Nous examinerons l'effet de ces caractéristiques sur le type d'organisme desservi à l'aide des données sur le nombre d'heures de travail bénévole pour les hommes et les femmes séparément en faisant appel aux tableaux croisés[1].

Il aurait été intéressant de se livrer à une analyse multivariée de ce phénomène mais la petitesse de nos échantillons et la difficulté d'utilisation des outils statistiques nous ont amenés à renoncer à le faire. Les tableaux 5.5 à 5.9 nous indiquent les trois principaux organismes desservis et, pour chacun, la part du travail bénévole du groupe d'individus considéré[2]. Le lecteur trouvera à l'annexe C les tableaux de base[3].

- Âge et type d'organisme desservi

Nous présentons au tableau 5.5 les trois principaux organismes desservis par groupe d'âge. Le résultat le plus surprenant de ce tableau est sans doute l'attrait des organismes religieux pour les jeunes bénévoles. On peut croire que cela s'explique en partie par la présence des organismes de pastorale dans les écoles secondaires qui sont, pour les jeunes voulant faire du bénévolat, les organismes les plus facilement accessibles. L'existence d'autres organismes à structure paroissiale expliquerait aussi ce résultat.

---

1. Nous ne présentons pas de résultats sur le nombre d'intervenants puisque les résultats sur le nombre d'heures sont, à notre avis, plus pertinents.

2. Nous nous limitons aux trois principaux organismes desservis car il s'agit là des résultats les plus valables sur le plan statistique.

3. Dans cette annexe, tous les nombres d'heures inférieurs à 500 000 ont été supprimés pour assurer une validité statistique minimale à ces tableaux.

Tableau 5.5

Trois principaux organismes desservis, hommes et femmes par groupe d'âge, Québec, 1979

RANG	15 à 24 ans	25 à 34 ans	35 à 44 ans	45 à 55 ans	55 ans et plus
			HOMMES		
1	Religieux (48%)	Pression/Prof./Pol. (19%)	Loisirs, sports (37%)	Religieux (30%)	Personnes âgées (25%)
2	Loisirs, sports (22%)	Loisirs, sports (17%)	Garde/Corr./Autre (22%)	Clubs (16%)	Santé (21%)
3	Souscription (11%)	Enseignement (13%)	Pression/Prof./Pol. (08%)	Loisirs, sports (14%)	Garde/Corr./Autre (17%)
			FEMMES		
1	Religieux (28%)	Religieux (24%)	Loisirs, autres (18%)	Religieux (32%)	Personnes âgées (35%)
2	Loisirs, autres (-)	Garde/Corr./Autre (22%)	Enseignement (17%)	Santé (15%)	Garde/Corr./Autre (29%)
3	Loisirs, sports (-)	Enseignement (19%)	Religieux (14%)	Loisirs, sports (12%)	Religieux (12%)

Source : Tableau C.1. (rang calculé par les auteurs lorsque non disponible à ce tableau)

Note : Le classement des organismes a été fait en termes d'heures de bénévolat. Le pourcentage des heures de travail bénévole faites dans un organisme donné apparaît entre parenthèses. Un trait indique qu'il s'agit d'un organisme où moins de 500 000 heures de travail bénévole ont été faites.

L'importance des loisirs (sportifs chez les hommes, autres chez les femmes) chez les 35 à 44 ans s'explique par leurs responsabilités familiales, alors que le bénévolat auprès des personnes âgées est surtout l'apanage des bénévoles de 55 ans et plus. On notera également que le bénévolat religieux est plus persistant chez les femmes que chez les hommes; par contre, chez ces derniers, il est intéressant de noter l'importance des organismes "pression / professionnel / politique" au début de leur carrière, au moment où leurs responsabilités familiales sont inexistantes ou moindres. Vers l'âge de 45 ans, ils joignent les clubs Optimistes!

- **Scolarité et type d'organisme desservi**

Du tableau 5.6, il ressort principalement que les "loisirs, sports" apparaissent parmi les trois principaux organismes desservis par les hommes quelle que soit leur scolarité et que les organismes religieux ne sont pas desservis par les hommes plus scolarisés. Chez les femmes, les organismes religieux sont presque toujours desservis quelle que soit leur scolarité (4 sur 5). Le travail auprès des personnes âgées par les femmes ayant une scolarité "aucune ou élémentaire" s'explique sans doute par leur âge. De plus, on note l'implication des femmes les plus scolarisées dans les organismes dits "pression/professionnel/politique". Cela indique peut-être que les femmes plus scolarisées veulent voir modifier certains aspects de la société québécoise.

- **Statut matrimonial et type d'organisme desservi**

On retrouve au tableau 5.7 les résultats par statut matrimonial. On note à nouveau l'importance de la catégorie "loisirs, sports" pour les hommes et "religieux" pour les femmes. On note également que, chez les célibataires des deux sexes, c'est le groupe religieux qui mobilise le plus de travail bénévole alors que les individus de statut "autre" travaillent d'abord dans des organismes de la catégorie "garde/correctionnel/autre". À noter l'importance de la catégorie "enseignement" pour les femmes mariées ce qui s'explique sans doute par la présence d'enfants. Quant à l'attrait qu'exercent les organismes de la rubrique "clubs" sur les hommes de statut "autre", il s'explique sans doute en partie par l'âge de ces hommes.

Tableau 5.6

Trois principaux organismes desservis, hommes et femmes par niveau de scolarité, Québec, 1979

RANG	Aucune ou élémentaire	Secondaire	Post-secondaire sans diplôme	Post-secondaire avec diplôme	Universitaire
			HOMMES		
1	Religieux (44%)	Loisirs, sports (23%)	Souscription (21%)	Clubs (20%)	Loisirs, sports (20%)
2	Garde/Corr./Autre (18%)	Religieux (16%)	Religieux (19%)	Garde/Corr./Autre (17%)	Loisirs, autres (14%)
3	Loisirs, sports (10%)	Garde/Corr./Autre (14%)	Loisirs, sports (-)	Loisirs, sports (15%)	Conseil/Information (-)
			FEMMES		
1	Garde/Corr./Autre (25%)	Religieux (22%)	Loisirs, autres (-)	Garde/Corr./Autre (29%)	Religieux (34%)
2	Personnes âgées (23%)	Enseignement (13%)	Religieux (-)	Conseil/ Information (-)	Pression/Prof./Pol. (25%)
3	Religieux (15%)	Loisirs, sports (13%)	Garde/Corr./Autre (-)	Enseignement (-)	Enseignement (19%)

Source : Tableau C.2. (rang calculé par les auteurs lorsque non disponible à ce tableau)

Note : Le classement des organismes a été fait en termes d'heures de bénévolat. Le pourcentage des heures de travail bénévole faites dans un organisme donné apparaît entre parenthèses. Un trait indique qu'il s'agit d'un organisme où moins de 500 000 heures de travail bénévole ont été faites.

Tableau 5.7

Trois principaux organismes desservis, hommes et femmes par statut matrimonial, Québec, 1979

RANG	Marié	Célibataire	Autre
		HOMMES	
1	Loisirs, sports (20%)	Religieux (33%)	Garde/Correctionnel/Autre (-)
2	Garde/Correctionnel/Autre (16%)	Santé (18%)	Clubs (-)
3	Religieux (15%)	Loisirs, sports (13%)	Loisirs, sports (-)
		FEMMES	
1	Religieux (19%)	Religieux (41%)	Garde/Correctionnel/Autre (22%)
2	Garde/Correctionnel/Autre (14%)	Garde/Correctionnel/Autre (17%)	Loisirs, sports (21%)
3	Enseignement (13%)	Loisirs, sports (-)	Religieux (11%)

Source : Tableau C.3. (rang calculé par les auteurs lorsque non disponible à ce tableau)

Note : Le classement des organismes a été fait en termes d'heures de bénévolat. Le pourcentage des heures de travail bénévole faites dans un organisme donné apparaît entre parenthèses. Un trait indique qu'il s'agit d'un organisme où moins de 500 000 heures de travail bénévole ont été faites.

- **Occupation et type d'organisme desservi.**

À l'aide du tableau 5.8, on peut à nouveau noter la présence des organismes classés "loisirs, sports" chez les hommes et "religieux" chez les femmes. Il n'est pas surprenant de constater que les hommes "cadres et professionnels" sont actifs dans les organismes pression/professionnel/politique puisqu'il s'agit là des leaders de la société. Il est plus surprenant de voir l'importance des "clubs" chez les "cadres et professionnels" féminins. Peut-être est-ce là pour elles l'occasion de suppléer à leur manque d'insertion dans cette catégorie professionnelle, ce qui s'explique par leur arrivée tardive comparativement aux hommes. Les clubs comblent sans doute ce manque en permettant aux femmes "cadres et professionnels" de s'y créer un réseau d'information.

- **Statut d'emploi et type d'organisme desservi**

Les résultats du tableau 5.9 nous apprennent tout d'abord que lorsque les hommes réduisent leur activité sur le marché du travail, ils s'impliquent de moins en moins en "loisirs, sports". De plus, on apprend que les bénévoles ne travaillant pas, hommes ou femmes, prodiguent leurs soins d'abord aux personnes âgées. Cela s'explique par le lien existant entre l'âge et le statut d'emploi. On notera également que les femmes qui travaillent à temps plein ou à temps partiel oeuvrent dans les organismes d'enseignement ce qui s'explique par le fait qu'elles ont des enfants.

Dans l'ensemble, nos résultats indiquent que l'âge explique avant tout les différences dans le type d'organisme desservi, ce facteur se conjugue souvent avec le statut matrimonial (jeune/célibataire; âge moyen/marié; âgé/autre) et le statut d'emploi (âge/ne travaille pas).[1] Le deuxième facteur important est le statut socio-économique tel que mesuré par l'éducation et l'occupation.

---

1. Une analyse de discriminant portant sur le type du premier organisme desservi confirme ceci.

Tableau 5.8

Trois principaux organismes desservis, hommes et femmes par type d'occupation, Québec, 1979

RANG	Cadre et professionnel	Éducation et santé	Bureau	Vente	Production
			HOMMES		
1	Loisirs, sports (30%)	Souscription (-)	Garde/Correctionnel/Autre (36%)	Loisirs, sports (22%)	Religieux (34%)
2	Pression/Prof. Politique (18%)	Loisirs, sports (-)	Clubs (36%)	Garde/Correctionnel/Autre (21%)	Loisirs, sports (20%)
3	Garde/Correctionnel/Autre (16%)	Santé (-)	Enseignement (-)	Pression/Prof. Politique (16%)	Garde/Correctionnel/Autre (11%)
			FEMMES		
1	Clubs (-)	Religieux (39%)	Loisirs, autres (25%)	Loisirs, autres (-)	Santé (25%)
2	Garde/Correctionnel/Autre (-)	Enseignement (25%)	Enseignement (-)	Garde/Correctionnel/Autre (-)	Religieux (22%)
3	Religieux (-)	Garde/Correctionnel/Autre (19%)	Religieux (-)	Pression/Prof. Politique (-)	Loisirs, autres (15%)

Source : Tableau C.4. (rang calculé par les auteurs lorsque non disponible à ce tableau)

Note : Le classement des organismes a été fait en termes d'heures de bénévolat. Le pourcentage des heures de travail bénévole faites dans un organisme donné apparaît entre parenthèses. Un trait indique qu'il s'agit d'un organisme où moins de 500 000 heures de travail bénévole ont été faites.

Tableau 5.9

Trois principaux organismes desservis, hommes et femmes par statut d'emploi, Québec, 1979

RANG	Temps plein	Temps partiel	Ne travaille pas
	HOMMES		
1	Loisirs, sports (22%)	Religieux (50%)	Personnes âgées (32%)
2	Religieux (17%)	Souscription (-)	Santé (28%)
3	Garde/Correctionnel/Autre (16%)	Loisirs, sports (-)	Religieux (15%)
	FEMMES		
1	Religieux (18%)	Religieux (31%)	Personnes âgées (19%)
2	Garde/Correctionnel/Autre (16%)	Loisirs, autres (17%)	Religieux (18%)
3	Enseignement (15%)	Enseignement (15%)	Garde/Correctionnel/Autre (17%)

Source: Tableau C.5. (rang calculé par les auteurs lorsque non disponible à ce tableau)

Note: Le classement des organismes a été fait en termes d'heures de bénévolat. Le pourcentage des heures de travail bénévole faites dans un organisme donné apparaît entre parenthèses. Un trait indique qu'il s'agit d'un organisme où moins de 500 000 heures de travail bénévole ont été faites.

5.2 Les types de services rendus

Nous allons maintenant examiner les services rendus par les bénévoles. Ceux-ci peuvent être classés sous trois grandes rubriques:

- services directs
- services administratifs
- services de soutien

Nous avons cependant distingué trois types de services directs, trois types de services administratifs et trois types de services de soutien. Nous avons donc regroupé les 18 catégories utilisées par Statistique Canada en neuf. Il est donc utile d'examiner ce que chaque catégorie signifie. La rubrique "santé (direct)" recouvre des soins fournis directement aux bénéficiaires; ces soins peuvent viser le bien-être physique, mental ou émotif des patients, âgés ou non. La rubrique "enseignement (direct)" recouvre des activités d'enseignement en milieu scolaire ou préscolaire de même que du travail comme moniteur ou animateur dans des groupes tels les scouts ou les clubs 4-H. La rubrique "autres services directs" comprend le travail en garderie (on exclut la garde informelle à la maison), le fait de dispenser des conseils aux familles ou aux détenus et ex-détenus et les autres services directs tels le travail d'entraineur d'un club sportif. La rubrique "gestion" recouvre le travail de planification, d'organisation et de coordination. La rubrique "travail de comité" recouvre ce que son titre indique. La rubrique "travail administratif" recouvre le travail de dactylographie, de classement, de comptabilité, de réception, ... La rubrique "souscription" recouvre les activités de cueillette de fonds alors que la rubrique "sollicitation" recouvre des contacts ne cherchant pas à recueillir des fonds. Finalement, la rubrique "autre soutien" recouvre des activités comme la pose d'affiche, la présentation d'exposés, ...

Nous présentons aux tableaux 5.10 et 5.11 (a et b), l'information sur les services rendus, en termes d'intervenants et d'heures de travail bénévole, pour l'ensemble des individus de même que pour les hommes et pour les femmes séparément.

Tableau 5.10

Intervenants et heures de travail des bénévoles par service rendu, Québec, 1979

SERVICES RENDUS	NOMBRE D'INTERVENANTS		HEURES DE TRAVAIL BÉNÉVOLE		RATIO
	Nombre	% vertical	Nombre	% vertical	% heures / % intervenants
Santé (direct)	43 000	6,8	7 386 600	12,4	1,82
Enseignement (direct)	60 000	9,5	7 102 500	11,9	1,25
Autres services (directs)	127 000	20,2	11 890 200	19,9	0,99
Gestion	98 000	15,6	12 677 100	21,2	1,36
Travail de comité	98 000	15,6	7 503 100	12,6	0,81
Travail administratif	54 000	8,6	3 969 700	6,7	0,78
Souscription	41 000	6,5	957 600	1,6	0,25
Sollicitation	39 000	6,2	1 993 000	3,3	0,53
Autre soutien	69 000	11,0	6 225 300	10,4	0,95

Source: Calcul des auteurs, MICHEA3, pages 7, 9, 11, 13 et 15; M26PAC8, pages 3, 7, 11, 15, 19, 23, 27, 31 et 35.

Note: Rappelons que, si un bénévole rend plus d'un service, il compte pour plus d'un intervenant.

Tableau 5.11a

Intervenants et heures de travail des bénévoles par service rendu, hommes, Québec, 1979

SERVICES RENDUS	NOMBRE D'INTERVENANTS			HEURES DE BÉNÉVOLAT			RATIO
	Nombre	Pourcentage		Nombre	Pourcentage		% heures
		vertical	de tous		vertical	de tous	% interve-nants
Santé (direct)	15 000	4,3	34,1	4 204 200	11,8	56,9	2,74
Enseignement (direct)	32 000	9,4	52,9	4 112 800	11,5	57,9	1,22
Autres services (directs)	74 000	21,6	58,3	6 936 100	19,5	58,3	0,90
Gestion	66 000	19,5	67,7	9 620 300	27,0	75,9	1,38
Travail de comité	50 000	14,6	51,0	4 229 300	11,9	56,4	0,82
Travail administratif	21 000	6,1	38,5	1 851 500	5,2	46,6	0,85
Souscription	27 000	7,9	65,9	763 500	2,1	79,7	0,27
Sollicitation	15 000	4,3	37,3	1 167 400	3,3	58,6	0,77
Autre soutien	42 000	12,3	60,9	2 728 100	7,7	43,8	0,63

Source: Calcul des auteurs; MICHEA3, pages 18, 20, 22, 24 et 26; M26PAC8, pages 3, 7, 11, 15, 19, 23, 27, 31 et 35

Tableau 5.11b

Intervenants et heures de travail des bénévoles par service rendu, femmes, Québec, 1979

SERVICES RENDUS	NOMBRE D'INTERVENANTS			HEURES DE BÉNÉVOLAT			RATIO
	Nombre	Pourcentage		Nombre	Pourcentage		% heures
		vertical	de tous		vertical	de tous	% interve-nants
Santé (directs)	28 000	9,7	65,1	3 182 400	13,2	43,1	1,36
Enseignement (directs)	28 000	9,7	46,7	2 990 000	12,4	42,1	1,28
Autres services (directs)	52 000	18,2	41,7	4 954 200	20,6	41,7	1,13
Gestion	32 000	11,1	32,7	3 056 800	12,7	24,1	1,14
Travail de comité	48 000	16,7	49,0	3 273 800	13,6	43,6	0,81
Travail administratif	33 000	11,5	61,1	2 118 100	8,8	53,4	0,77
Souscription	15 000	5,3	34,1	-	-	-	-nc
Sollicitation	24 000	8,4	61,5	1 019 800[2]	4,2	37,4	-nc
Autre soutien	27 000	9,4	39,1	3 497 400	14,5	56,2	1,54

Source : Calcul des auteurs ; MICHEA3, pages 29, 31, 33, 35 et 37 ; M26PAC8, pages 5, 7, 11, 15, 19, 23, 27, 31 et 35.

-: moins de 500 000 heures ; nc : non calculé
(1) sollicitation seulement
(2) souscription et sollicitation

Y a-t-il des différences dans le type de services que les intervenants, hommes et femmes, rendent? La réponse est affirmative, comme l'indiquent les tableaux 5.10, 5.11 et 5.12, ce dernier nous précisant les cinq principaux services rendus.

À l'examen de ces tableaux, on constate tout d'abord la prédominance du secteur "autres services directs". Comme il s'agit malheureusement d'une catégorie à contenu imprécis, il est difficile d'en pousser plus loin l'analyse. Il est, par contre, plus intéressant de noter que le travail de gestion occupe une place beaucoup plus considérable chez les hommes que chez les femmes. De fait, le tableau 5.11 (a) nous révèle que les deux-tiers des individus rendant ce type de service sont des hommes; c'est là le type d'activité qui fait le plus appel à leurs services. Ceci et l'importance du travail administratif pour les femmes, nous amène à croire que l'on retrouve, dans les organismes de bénévolat, la hiérarchie occupationnelle liée au sexe que l'on observe souvent dans l'entreprise privée. Finalement, les hommes semblent substituer les activités "autre soutien" au travail administratif.

On note également que la tâche de recueillir de l'argent revient principalement aux hommes, alors que les femmes s'occupent surtout des autres types de sollicitation.[1]

Le nombre d'intervenants offrant un service donné ne constitue pas nécessairement un bon indicateur de la quantité de ce service. C'est pourquoi, nous avons également inclus aux tableaux 5.10 et 5.11 de l'information sur l'importance des services rendus mesurés en termes d'heures de travail bénévole et qu'au tableau 5.13, nous indiquons les cinq principaux services faits par les bénévoles en termes d'heures.

L'examen de l'importance, en termes d'heures, des services rendus nous indique que l'analyse en termes d'intervenants ne nous révélait qu'une partie de la

---

1. Notons aussi, à l'aide des résultats non rapportés ici que, parmi les individus offrant des soins de santé, les femmes font leur travail plus souvent que les hommes auprès des vieillards.

Tableau 5.12

Cinq principaux services rendus, nombre d'intervenants, tous, hommes, femmes, Québec, 1979

RANG	TOUS	HOMMES	FEMMES
1	Autres services directs	Autres services directs	Autres services directs
2	Gestion	Gestion	Travail de comité
3	Travail de comité	Travail de comité	Travail administratif
4	Autre soutien	Autre soutien	Gestion
5	Enseignement (direct)	Enseignement (direct)	Enseignement (direct)

Source : Tableaux 5.10 et 5.11.

Tableau 5.13

Cinq principaux services rendus, heures de travail bénévole, tous, hommes, femmes, Québec, 1979

Rang	TOUS	HOMMES	FEMMES
1	Gestion	Gestion	Autres services directs
2	Autres services directs	Autres services directs	Autre soutien
3	Travail de comité	Travail de comité	Travail de comité
4	Santé (direct)	Santé (direct)	Santé (direct)
5	Enseignement (direct)	Enseignement (direct)	Gestion

Source : Tableaux 5.10 et 5.11

réalité. Ainsi, bien qu'il soit toujours vrai que les hommes font plus de travail de gestion que les femmes, on doit noter le peu d'importance du travail administratif de même que l'émergence des soins directs de santé comme grand utilisateur de temps.

L'examen de la dernière colonne des tableaux 5.10 et 5.11 nous permet de constater l'intensité[1] en temps que requièrent les divers services. On notera, en premier lieu, que ce sont les activités de souscription et de sollicitation qui requièrent le moins de temps, ce qui semble naturel car il s'agit, en règle générale, d'activités concentrées sur une courte période de temps (Centraide, bazars annuels, etc.). On note ensuite que, dans l'ensemble, les soins directs sont intensifs en temps. Il en est de même de la gestion, mais pas du travail de comités ou du travail administratif. Ce dernier fait indique peut-être que l'on cherche à inclure le plus grand nombre de bénévoles sur les comités de façon à les impliquer davantage dans la gestion des organismes de bénévolat. De même, on répartirait le travail administratif sur un grand nombre de bénévoles par souci de faire preuve d'équité dans l'attribution des tâches moins plaisantes.

Le sexe des bénévoles n'est qu'une des caractéristiques des individus susceptibles d'expliquer qu'ils choisissent l'un ou l'autre type de services à rendre. Nous examinerons donc maintenant, à l'aide de tableaux croisés, l'effet des autres caractéristiques individuelles (âge, scolarité, statut matrimonial, occupation, statut d'emploi) sur le type de service rendu. Nous retiendrons le nombre d'heures comme mesure de l'importance de chaque service[2].

---

1. Le lecteur se rappellera que cette intensité se mesure par le rapport entre le pourcentage d'heures de travail bénévole et le pourcentage d'intervenants.

2. Tout comme à la section 5.1.

· **Âge et services rendus**

À l'examen du tableau 5.14, on constate que, chez les hommes de 25 ans et plus, le travail de gestion est toujours mentionné et qu'il occupe la première place chez les 25-44 ans. L'importance de la catégorie "autre (direct)" s'explique par le fait que les activités d'encadrement sportif s'y retrouvent. Finalement, on note que les jeunes (enseignement) s'entraident, de même que les personnes âgées (santé(direct)). Chez les femmes, on observe, chez les 15-24 ans, que la gestion et la sollicitation sont les deux activités les plus populaires alors qu'elles ne sont pas du tout mentionnées par les femmes des autres groupes d'âge. Cela reflète peut-être un changement d'attitude au sein de la nouvelle génération. Chez les femmes de plus de 25 ans, on note l'importance des activités de soutien (administratif, comité, autre soutien) et des soins directs (enseignement, santé, autre).

· **Scolarité et services rendus**

Des résultats du tableau 5.15, on obtient que les hommes, sauf pour un cas, font beaucoup de travail de gestion, quel que soit le niveau de scolarité. On note également que les hommes plus scolarisés (post-secondaire et plus) offrent moins souvent des services directs que les autres. Chez les femmes, il est intéressant d'observer l'importance accordée aux services en enseignement par les plus scolarisées. Cela n'est pas surprenant car, en règle générale, les parents les plus scolarisés sont plus susceptibles de s'intéresser à la scolarisation de leurs enfants. Les femmes peu scolarisées offrent surtout des services en soins de santé. Cette observation peut n'être que le reflet d'un âge plutôt avancé chez ces femmes.

· **Statut matrimonial et services rendus**

Les hommes célibataires ont des comportements différents des autres membres de leur sexe. Alors que les premiers se confinent surtout dans les soins directs, les hommes non célibataires s'occupent principalement de gestion. On note, par ailleurs, des différences de comportements entre les femmes mariées, célibataires et autres. Les premières offrent surtout des soins en santé et divers services directs, les deuxièmes font principalement de l'enseignement

Tableau 5.14

Trois principaux services rendus, hommes et femmes par groupe d'âge, Québec, 1979

RANG	15 à 24 ans	25 à 34 ans	35 à 44 ans	45 à 54 ans	55 ans et plus
			HOMMES		
1	Enseignement (direct) (30%)	Gestion (41%)	Gestion (29%)	Autre (direct) (33%)	Santé (direct) (37%)
2	Autre (direct) (18%)	Enseignement (direct) (18%)	Autre (direct) (22%)	Gestion (30%)	Gestion (24%)
3	Autre soutien (14%)	Autre (direct) (11%)	Comité (15%)	Comité (19%)	Autre (direct) (17%)
			FEMMES		
1	Gestion (28%)	Administratif (21%)	Autre (direct) (20%)	Autre soutien (30%)	Autre (direct) (30%)
2	Sollicitation (-)	Santé (direct) (21%)	Comité (19%)	Enseignement (direct) (22%)	Santé (24%)
3	Enseignement (direct) (-)	Autre (direct) (20%)	Enseignement (direct) (17%)	Autre (direct) (17%)	Comité (17%)

Source : Tableau C.6. (rang calculé par les auteurs lorsque non disponible à ce tableau)

Note : Le classement des services rendus a été fait en termes d'heures de bénévolat. Le pourcentage des heures de travail bénévole consacrées à un service donné apparaît entre parenthèses. Quand le nombre d'heures de travail bénévole fait dans un type de service est moins que 500 000, on le remplace par un trait.

Tableau 5.15

Trois principaux services rendus, hommes et femmes par niveau de scolarité, Québec, 1979

RANG	Aucune ou élémentaire	Secondaire	Post-secondaire sans diplôme	Post-secondaire avec diplôme	Universitaire
			HOMMES		
1	Autre (direct) (46%)	Gestion (22%)	Enseignement (direct) (26%)	Gestion (44%)	Gestion (36%)
2	Gestion (31%)	Santé (21%)	Autre soutien (17%)	Comité (24%)	Comité (18%)
3	Autre soutien (09%)	Autre (direct) (17%)	Administratif (16%)	Sollicitation (11%)	Enseignement (direct) (17%)
			FEMMES		
1	Autre (direct) (31%)	Comité (21%)	Autre (direct) (49%)	Autre (direct) (39%)	Enseignement (direct) (48%)
2	Autre soutien (25%)	Gestion (21%)	Gestion (-)	Administratif (-)	Autre soutien (22%)
3	Santé (18%)	Santé (16%)	Administratif (-)	Enseignement (direct) (-)	Administratif (-)

Source : Tableau C.7. (rang calculé par les auteurs lorsque non disponible à ce tableau).

Note : Le classement des services rendus a été fait en termes d'heures de bénévolat. Le pourcentage des heures de travail bénévole consacrées à un service donné apparaît entre parenthèses. Quand le nombre d'heures de travail bénévole fait dans un type de service est moins que 500 000, on le remplace par un trait.

Tableau 5.16

Trois principaux services rendus, hommes et femmes par statut matrimonial, Québec, 1979

RANG	Marié	Célibataire	Autre
		HOMMES	
1	Gestion (32%)	Santé (direct) (28%)	Gestion (47%)
2	Autre (direct) (23%)	Enseignement (direct) (23%)	Santé (direct) (-)
3	Comité (15%)	Autre soutien (13%)	Administratif (-)
		FEMMES	
1	Autre (direct) (22%)	Enseignement (direct) (40%)	Autre soutien (32%)
2	Santé (direct) (17%)	Gestion (-)	Autre (direct) (30%)
3	Gestion (15%)	Administratif (-)	Comité (16%)

Source : Tableau C.8. (rang calculé par les auteurs lorsque non disponible à ce tableau)

Note : Le classement des services rendus a été fait en termes d'heures de bénévolat. Le pourcentage des heures de travail bénévole consacrées à un service donné apparaît entre parenthèses. Quand le nombre d'heures de travail bénévole fait dans un type de service est moins que 500 000, on le remplace par un trait.

et les dernières du travail de soutien,exception faite de la souscription et de la sollicitation. L'observation de tels comportements n'a pas d'explication qui nous soit évidente.

· **Occupation et services rendus**

En examinant le tableau 5.17, on note, mais plus chez les hommes que chez le femmes, que le fait d'être cadre ou professionnel, ou enseignant, ou travailleur de la santé accroît les chances de faire du travail de gestion. Ce seront donc les individus occupant des postes de commande sur le marché du travail qui occuperont ces mêmes postes dans les organismes bénévoles. Plus généralement, on constate à nouveau que les hommes font plus souvent du travail de gestion que les femmes.

· **Statut d'emploi et services rendus**

Les hommes et les femmes qui ne travaillent pas sont souvent retraités, ce qui explique l'importance des soins de santé et des autres soins directs prodigués par ce groupe tel qu'indiqué au tableau 5.18. Quant aux bénévoles travaillant à temps plein, ils s'occupent plus souvent de gestion, ce qui s'expliquerait peut-être par leur intérêt personnel.

Comme dans le cas du type d'organisme, c'est avant tout l'âge qui nous semble expliquer le type de services rendus par les bénévoles. Vient ensuite le statut socio-économique tel que mesuré par la scolarité et l'occupation.

5.3 Les services des bénévoles comme input des organismes bénévoles

Dans cette section, nous examinerons le travail des bénévoles québécois sous un angle différent de celui retenu jusqu'ici. En effet, jusqu'à maintenant, nous avons cherché à relier la quantité et le type de travail bénévole fait aux caractéristiques individuelles des bénévoles. Ici, nous examinons plutôt l'importance des divers types de services produits par les bénévoles pour chacun des types d'organismes. Nous traitons donc les services des bénévoles comme un des inputs que les organismes de bénévolat utilisent dans la produc-

Tableau 5.17

Trois principaux services rendus, hommes et femmes par type d'occupation, Québec, 1979

	Cadre et professionnel	Éducation et santé	Bureau	Vente	Production
			HOMMES		
1	Gestion (45%)	Gestion (30%)	Comité (36%)	Gestion (52%)	Autre (direct) (33%)
2	Enseignement (direct) (12%)	Administratif (23%)	Gestion (30%)	Autre (direct) (12%)	Gestion (16%)
3	Autre (direct) (12%)	Enseignement (direct) (-)	Santé (19%)	Administratif (11%)	Enseignement (direct) (15%)
			FEMMES		
1	Santé (direct) (-)	Enseignement (direct) (44%)	Administratif (20%)	Autre (direct) (-)	Autre (direct) (19%)
2	Gestion (-)	Administratif (18%)	Autre (direct) (18%)	Comité (-)	Comité (19%)
3	Autre soutien (-)	Gestion (-)	Sollicitation (17%)	Autre soutien (-)	Santé (direct) (17%)

Source : Tableau C.9. (rang calculé par les auteurs lorsque non disponible à ce tableau)

Note : Le classement des services rendus a été fait en termes d'heures de bénévolat. Le pourcentage des heures de travail bénévole consacrées à un service donné apparaît entre parenthèses. Quand le nombre d'heures de travail bénévole fait dans un type de service est moins de 500 000, on le remplace par un trait.

Tableau 5.18

Trois principaux services rendus hommes et femmes par statut d'emploi, Québec, 1979

RANG	HOMMES		
	Temps plein	Temps partiel	Ne travaille pas
1	Gestion (34%)	Enseignement (32%)	Santé (direct) (57%)
2	Autre (direct) (21%)	Autre soutien (-)	Comité (15%)
3	Comité (12%)	Administratif (-)	Enseignement (direct) (13%)
	FEMMES		
1	Administratif (18%)	Autre (direct) (29%)	Autre (direct) (23%)
2	Gestion (15%)	Enseignement (direct) (27%)	Autre soutien (20%)
3	Enseignement (direct) (15%)	Sollicitation (11%)	Santé (direct) (17%)

Source : Tableau C.10. (rang calculé par les auteurs lorsque non disponible à ce tableau)

Note : Le classement des services rendus a été fait en termes d'heures de bénévolat. Le pourcentage des heures de travail bénévole consacrées à un service donné apparaît entre parenthèses. Quand le nombre d'heures de travail bénévole fait dans un type de service est moins de 500 000, on le remplace par un trait.

tion de leur output. Cela indique que nous croyons que ce sont les organismes bénévoles qui déterminent ce que les bénévoles y font et non l'inverse.

Pour fins d'analyse, nous avons à nouveau divisé les bénévoles selon leur sexe. Nous n'utiliserons pas d'autres désagrégations car elles reposeraient sur trop peu de données. Le lecteur trouvera donc au tableau 5.19, de l'information sur les trois principaux services rendus dans chaque organisme de bénévolat. Nous procéderons à l'analyse organisme par organisme.

· **Santé**

Le principal type de service rendu, tant par les hommes que par les femmes est, assez naturellement, la prestation de soins de santé. On note que les hommes, sans doute à cause de leur rôle sur les conseils d'administration de ces diverses institutions, y offrent souvent des services de gestion.

· **Enseignement**

Dans ce secteur, on constate que le principal type de service produit par les hommes et les femmes est l'enseignement. Chez les femmes, ce sont ensuite les activités qui sont liées aux comités (possiblement les comités de parents) qui semblent exiger un input important de travail bénévole.

· **Souscription**

Ces organismes ont pour rôle de recueillir de l'argent. Il n'est donc pas étonnant de constater que les activités de souscription et de sollicitation et le travail les entourant (administratif, gestion) sont les principaux services qui y sont rendus.

· **Conseil/information**

Ces organismes utilisent leurs bénévoles pour prodiguer des soins directs et pour faire du travail de gestion et de comité.

Tableau 5.19(a)

Trois principaux services rendus par type d'organisme, hommes et femmes bénévoles, Québec, 1979

	HOMMES		
ORGANISMES	1er service	2ème service	3ème service
Santé	Santé (direct)	Gestion	Autres services (direct)
Enseignement	Enseignement (direct)	Gestion	Autres services (direct)
Souscription	Administratif	Souscription	Gestion
Conseil/ Information	Gestion	Autres services (direct)	Comité
Personnes âgées	Santé (direct)	Autres services (direct)	Gestion
Clubs	Comité	Gestion	Autre soutien
Loisirs, sports	Gestion	Autres services (direct)	Enseignement (direct)
Loisirs, autres	Gestion	Autres services (direct)	Autre soutien
Religieux	Autres services (direct)	Enseignement (direct)	Autre soutien
Pression/ Professionnel/ Politique	Gestion	Comité	Enseignement (direct)
Garde/ Correctionnel/ Autre	Gestion	Autres services (direct)	Garde/Correctionnel/Autre

Tableau 5.19(b)

Trois principaux services rendus par type d'organisme, hommes et femmes bénévoles, Québec, 1979

	FEMMES		
ORGANISMES	1er service	2ème service	3ème service
Santé	Santé (direct)	Autres services (direct)	Autre soutien
Enseignement	Enseignement (direct)	Comité	Autres services (direct)
Souscription	Gestion	Sollicitation	Comité
Conseil/ Information	Autres services (direct)	Comité	Gestion
Personnes âgées	Santé (direct)	Comité	Autre soutien
Clubs	Comité	Autre soutien	Enseignement (direct)
Loisirs, sports	Autre soutien	Comité	Gestion
Loisirs, autres	Gestion	Administratif	Autres services (direct)
Religieux	Enseignement (direct)	Autre soutien	Autres services (direct)
Pression/ Professionnel/ Politique	Autre soutien	Comité	Administratif
Garde/ Correctionnel/ Autre	Autres services (direct)	Gestion	Administratif

Source: Tableau C.11 (rang calculé par les auteurs lorsque non disponible à ce tableau).

· **Personnes âgées**

Les services rendus aux personnes âgées sont surtout les soins directs. On note cependant l'importance du travail de comités chez les bénévoles féminins.

· **Clubs**

Les clubs étant essentiellement des lieux de rencontre servant à recueillir de l'argent qui est ensuite distribué à d'autres organismes, il n'est pas étonnant que les activités de comité et de gestion représentent une partie importante de l'input des bénévoles.

· **Loisirs, sports**

Dans ce secteur, on note l'importance des services directs qui y sont offerts par les hommes.

· **Loisirs, autres**

Dans ce secteur, les services de gestion et les services directs occupent une part importante de l'activité bénévole.

· **Religieux**

Dans ce secteur, ce sont d'abord les activités de services directs qui sont les principales tâches des bénévoles, hommes et femmes.

· **Pression/professionnel/politique**

Dans ce secteur, les bénévoles s'occupent essentiellement de comité et de gestion.

· **Garde/correctionnel/autre**

Dans ce secteur, il se fait surtout du travail de gestion et d'autres services directs. L'importance du travail de gestion s'explique peut-être par la présence des coopératives au sein des organismes "autres".

Dans ce chapitre, nous avons pu quantifier le travail bénévole fait dans les différents organismes de bénévolat et sa répartition entre les différents services offerts. De plus, nous avons pu calculer le nombre d'intervenants. Cela nous a permis de constater, premièrement, l'importance des organismes religieux et des organismes sportifs comme utilisateurs de bénévoles, les premiers utilisant surtout des femmes et les deuxièmes des hommes. Certains organismes peu fréquentés par les bénévoles sont toutefois très exigeants en temps. C'est le cas des organismes de pression, des associations professionnelles et des groupes politiques, des organismes de services aux personnes âgées ainsi que des organismes religieux. Deuxièmement, nous avons constaté le grand nombre de bénévoles dans les services directs autres que ceux concernant l'enseignement et la santé ainsi que la part importante des hommes dans le travail de gestion et des femmes dans le travail administratif. Les soins directs, dans l'ensemble, ainsi que le travail de gestion exigent des bénévoles beaucoup de temps. Le travail de souscription et le travail de sollicitation ne requièrent, par contre, que peu de temps.

Nous avons aussi identifié le type d'organisme choisi et le type de services offerts par les bénévoles selon leurs caractéristiques individuelles. On peut ainsi observer que les organismes religieux ont un certain attrait pour les jeunes et les célibataires , que les organismes d'enseignement intéressent particulièrement les femmes mariées et celles travaillant à temps plein. Les jeunes hommes semblent s'intéresser surtout au travail d'enseignement et les jeunes femmes au travail de gestion et de sollicitation. Les cols blancs supérieurs, tant chez les hommes que chez les femmes, s'occupent principalement de gestion et les bénévoles qui ne travaillent pas des services de santé et des autres services directs.

Finalement, nous avons examiné l'importance des divers types de services produits par les bénévoles pour chacun des types d'organismes. L'analyse, organisme par organisme, nous a appris, par exemple, que dans les clubs les services de soutien (souscription/sollicitation/autre soutien), de travail administratif et de comité représentent l'essentiel du travail effectué par les bénévoles masculins et féminins.

Chapitre 6

LES BÉNÉVOLES INACTIFS ET LES NON-BÉNÉVOLES

Dans ce chapitre, nous abordons deux questions distinctes. Premièrement, nous examinons pourquoi une part importante des bénévoles québécois (270 000 sur 512 000) ne faisaient pas de bénévolat lors d'une semaine spécifique en février 1980, alors qu'ils en avaient fait durant l'année 1979. Nous examinons également les caractéristiques individuelles de ces bénévoles, les organismes qu'ils desservent usuellement et leurs motifs d'interruption. Ceci nous permettra d'évaluer le potentiel de bénévolat à exploiter chez les bénévoles. Deuxièmement, nous étudions les caractéristiques des non-bénévoles qui ont déclaré désirer faire du bénévolat, soit 99 000 Québécois, et les facteurs qui les ont amenés à s'en abstenir. Ceci nous permettra d'évaluer le potentiel de bénévolat chez les non-bénévoles.

6.1 Le bénévolat interrompu

Nous avons constaté, au chapitre 3, que 512 000 bénévoles offrent usuellement leurs services au Québec. Cependant, l'importance du bénévolat diminue lorsqu'on constate que 270 000 bénévoles ne faisaient pas, à un moment spécifique,[1] de bénévolat. Dans cette première partie, nous examinerons tout d'abord l'ampleur de ce phénomène au sein de divers groupes, puis les facteurs qui l'expliquent.

---

1. Pendant la semaine de référence, soit la semaine se terminant le 16 février 1980. Le choix de cette période influence sûrement les résultats, ne serait-ce qu'à cause du climat qui prévaut usuellement au Québec durant ce mois.

Tableau 6.1

Interruption du travail bénévole pendant la semaine de référence, tous, hommes, femmes, Québec, 1979

CARACTÉRISTIQUES DES BÉNÉVOLES	TOUS		HOMMES		FEMMES	
	% du groupe	Nombre	% du groupe	Nombre	% du groupe	Nombre
Sexe						
Hommes	50,2	137 000	---	---	---	---
Femmes	55,7	133 000	---	---	---	---
Âge						
15-24 ans	45,4	36 000	45,7	21 000	44,9	15 000
25-34 ans	59,1	86 000	55,0	46 000	64,6	40 000
35-44 ans	53,9	73 000	55,7	40 000	51,9	33 000
45-54 ans	54,4	40 000	43,1	30 000[1]	59,3	23 000
55 ans et plus	44,9	36 000	-	-	53,0	23 000
Scolarité						
Aucun ou élémentaire	51,7	43 000	52,8	19 000	50,9	24 000
Secondaire	52,5	133 000	48,5	62 000	56,5	71 000
Post-secondaire sans diplôme	39,6	17 000	51,8	56 000[2]	62,7	38 000[2]
Post-secondaire avec diplôme	61,4	47 000	-	-	-	-
Universitaire	54,0	30 000	-	-	-	-
Statut matrimonial						
Marié	55,9	210 000	53,8	109 000	58,3	101 000
Célibataire et autre (séparé, divorcé, veuf)	44,6	60 000	40,9	28 000	48,9	31 000
Occupation						
Cadre et professionnel	44,9	36 000	46,0	42 000[3]	68,4	28 000[3]
Éducation et santé	63,4	34 000	-	-	-	-
Bureau	60,4	35 000	54,6	24 000[4]	62,7	32 000[4]
Vente	55,7	21 000	-	-	-	-
Production	53,0	86 000	55,7	66 000	45,6	20 000
Statut d'emploi						
Travaille à temps plein	54,1	174 000	51,2	137 000[5]	57,9	48 000
Travaille à temps partiel	54,6	39 000	-	-	59,1	32 000
Ne travaille pas	48,1	57 000	-	-	52,0	52 000

Source : Calcul des auteurs. M26PAGR, pages 3 à 7.

-: moins de 15 000 individus

(1) Nous avons regroupé les «45-54 ans» et les «55 ans et plus» chez les hommes.

(2) Nous avons regroupé «postsecondaire sans diplôme», «postsecondaire avec diplôme» et «universitaire» pour chaque sexe pris séparément.

(3) Nous avons regroupé «cadre et professionnel» et «éducation et santé» pour chaque sexe pris séparément.

(4) Nous avons regroupé «bureau et vente» pour chaque sexe pris séparément.

(5) Nous avons regroupé «Travaille à temps plein», «Travaille à temps partiel» et «Ne travaille pas» pour les hommes.

6.1.1 Quels bénévoles interrompent leur bénévolat?

C'est à l'aide du tableau 6.1 que nous pouvons mesurer l'ampleur de ce phénomène. À son examen, on constate, tout d'abord, que tant chez les hommes que chez les femmes, les jeunes et les plus âgés sont moins susceptibles d'interrompre leur activité bénévole que les bénévoles d'âge moyen. On note également que les bénévoles mariés, susceptibles d'avoir plus de responsabilités familiales que les autres, sont souvent inactifs. Un résultat du même type nous indique que les femmes bénévoles ne travaillant pas sont moins susceptibles d'être inactives que les autres. Notons finalement que les effets de la scolarité et de l'occupation ne sont pas évidents.

Afin de mieux comprendre le phénomène d'interruption, nous avons cherché à l'analyser à l'aide de méthodes multivariées. Celles-ci se sont cependant révélées peu efficaces, ce qui n'est pas étonnant lorsqu'on apprend que les principaux obstacles au bénévolat semblent provenir des organismes et non des individus (voir section 6.1.2). Nous avons également jugé intéressant d'examiner quels organismes étaient le plus souvent victimes de retraits temporaires et ce, à l'aide du tableau 6.2[1].

On note au tableau 6.2 que c'est dans les organismes de souscription que l'on retrouve le plus de bénévoles qui interrompent leur activité. Quoi de plus normal, lorsqu'on voit que l'enquête a été menée en février, alors que les grandes campagnes de souscription (Centraide, etc.) n'ont pas lieu au cours de ce mois.

Côté assiduité, ce sont les bénévoles inscrits dans les organismes de loisirs sportifs et les organismes religieux qui remportent la palme. Dans le premier cas, on peut penser que l'importance du hockey comme sport d'hiver au Québec explique ce résultat.

---

1. Il s'agit du premier organisme desservi.

Tableau 6.2

Importance des interruptions du travail bénévole par organisme[1], pendant la semaine de référence, Québec, 1979.

ORGANISMES	% DES BÉNÉVOLES INTERROMPANT LEUR ACTIVITÉ	NOMBRE
Santé et personnes âgées[2]	50,0	32 000
Éducation	52,9	27 000
Souscription	85,0	34 000
Conseil/Information	58,1	15 000
Clubs	56,2	22 000
Loisirs, sports	40,1	38 000
Loisirs, autres	61,0	27 000
Religieux	49,0	33 000
Pression/Professionnel/ Politique et Garde/Correctionnel/Autre[3]	51,9	43 000

Source : Calcul des auteurs, M26PAGH, page 10.

(1) Il s'agit du premier organisme desservi.

(2) Nous avons regroupé «Santé et Personnes âgées» car cette dernière catégorie ne comptait pas assez de répondants.

(3) Nous avons regroupé «Pression/Professionnel/Politique» et «Garde/Correctionnel/Autre» car la première catégorie ne comptait pas assez de répondants.

Des résultats par type de services donnent la même image de l'interruption; importance de celle-ci chez les responsables de souscription et assiduité de ceux s'occupant de sports.

6.1.2 Les obstacles au bénévolat chez les bénévoles

Bien qu'on ait permis aux bénévoles d'invoquer diverses raisons, 14 au total, pour expliquer pourquoi ils ne faisaient pas de bénévolat durant la semaine de référence dans le premier organisme de bénévolat, une raison correspondant aux réponses à trois questions fut invoquée par 71 % des bénévoles inactifs: l'absence de travail à faire. En effet, qu'on déclare que le projet est terminé (19 %), qu'il n'est pas en opération durant la semaine de référence (16 %) ou qu'il n'y a pas de demande pour ses services (36 %), cela signifie qu'un organisme bénévole n'a pas pu utiliser une ressource disponible, du moins dans l'esprit du bénévole. On notera à l'examen du tableau 6.3 que les femmes semblent s'impliquer davantage dans des projets à court terme que les hommes, comme l'indique l'importance des projets terminés dans leur cas et des projets suspendus dans celui des hommes. Les hommes invoquent plus souvent le manque de temps et les femmes plus souvent les responsabilités familiales pour expliquer l'interruption de leur bénévolat.

Il serait intéressant de présenter des tableaux permettant de vérifier s'il existe des liens entre les caractéristiques individuelles autres que le sexe et les raisons avancées pour interrompre l'activité bénévole. Ceci n'est cependant pas possible, étant donné la petitesse de nos échantillons. L'examen des données nous permet cependant de noter que:

- ce sont les personnes séparées, divorcées ou veuves qui invoquent le plus souvent les responsabilités familiales comme obstacle, lorsqu'on procède à une analyse par statut matrimonial;

- lorsqu'on analyse l'effet de l'âge, on constate que les bénévoles âgés sont plus susceptibles d'invoquer la maladie comme obstacle que les autres bénévoles, alors que les jeunes invoquent le manque de temps. De plus, l'absence de demande est plus importante comme obstacle chez les

Tableau 6.3

Obstacles au bénévolat chez les bénévoles, tous, Québec, 1979

OBSTACLES	% VERTICAUX	% HORIZONTAUX		NOMBRE DE BÉNÉVOLES
	Tous	Hommes	Femmes	
Projet terminé	18,8	40,0	60,0	51 000
Projet suspendu	16,2	57,9	42,1	44 000
Responsabilité familiale	7,4	30,0	70,0	20 000
Manque de temps	6,6	67,8	32,2	18 000
Pas de demande pour services	35,8	50,6	49,4	96 000
Perte d'intérêt/Conflit/Âge/Fait ma part déjà	6,3	67,0	33,0	17 000
Maladie/Déménagement/ Température/Autre	8,9	56,0	44,0	24 000
Nombre d'individus	270 000	137 000	133 000	270 000

Source : Calcul des auteurs : M26PABD, pages 16 à 22; M26PAEY, page 3.

45 ans et plus que chez les autres bénévoles, dont les jeunes; ceux-ci font cependant plus souvent face que tout autre groupe à des projets terminés.

- finalement, on observe, lorsqu'on examine l'effet du statut d'emploi, que le manque de temps est d'autant plus important que l'on travaille plus et que les bénévoles travaillant à temps partiel sont plus susceptibles d'estimer avoir déjà fait leur part, ce qui concorde avec le fait qu'ils font plus de travail bénévole que les autres.

Finalement, nous avons examiné, pour chaque type d'organisme desservi[1], quelles étaients les principales raisons invoquées pour interrompre son activité bénévole. Nous avons constaté que, dans tous les organismes sauf "personnes âgées", c'est le manque de travail (projet terminé ou suspendu, pas de demande) qui explique en grande partie l'interruption du bénévolat.

Dans le secteur "personnes âgées", le principal facteur est la maladie ce qui s'explique sans doute par le fait que les personnes âgées font du bénévolat auprès de leurs homologues. Le manque de disponibilité vient en deuxième lieu, ce qui s'explique peut-être pas la maladie d'un conjoint, et l'absence de travail survient en troisième lieu. On note également que, dans les organismes desservant surtout les jeunes (éducation, loisirs, sports et autres), le manque de disponibilité (manque de temps et responsabilités familiales) est la deuxème raison mise de l'avant. Finalement, dans le cas des organismes "pression/professionnel/politique", il est intéressant de noter que le sentiment d'avoir fait sa part est la deuxième raison invoquée. C'est le seul cas où cette raison est invoquée par un nombre important de bénévoles.

L'analyse recoupant les raisons d'interruption et le type de services donnent les mêmes résultats que ceux rapportés ci-dessus. Dans le cas des services directs, qui sont souvent donnés aux vieillards, la maladie est un facteur important d'interruption.

---

1. Il s'agit du premier organisme desservi.

Tableau 6.4

Désir de faire du bénévolat, non-bénévoles, Québec, 1979.

CARACTÉRISTIQUES INDIVIDUELLES	% DU GROUPE DÉSIRANT FAIRE DU BÉNÉVOLAT	NOMBRE DE BÉNÉVOLES POTENTIELS[1]
Sexe		
Hommes	1,8	33 000
Femmes	3,0	66 000
Âge		
15-24 ans	1,5	18 000
25-34 ans	3,0	28 000
35-44 ans	3,7	23 000
45 ans et plus	2,5	30 000
Scolarité[2]		
Aucune ou élémentaire	1,3	17 000
Secondaire	2,2	46 000
Post-secondaire sans diplôme et avec diplôme et Universitaire	4,5	34 000
Statut matrimonial[2]		
Marié	2,2	59 000
Célibataire et Autre (séparé, divorcé, veuf)	2,4	40 000
Occupation[2]		
Cadre et professionnel/Éducation et santé	4,4	26 000
Bureau et Vente	2,9	24 000
Production	1,8	30 000
Statut d'emploi		
Travaille à temps plein	2,4	65 000
Travaille à temps partiel	3,6	15 000
Ne travaille pas	1,6	19 000

Source :M26PAFY, pages 23, 24, 26; MICHECO, pages 6, 7, 8.

(1) Nous n'avons pas calculé explicitement le pourcentage des bénévoles potentiels car les deux premiers chiffres du nombre de bénévoles potentiels correspondent à ce % à 1% près et ce, car leur nombre est de 99 000.

(2) Le nombre de répondants pour les catégories «55 ans et plus», post-secondaire sans diplôme», «Universitaire», «Autre», «Éducation et Santé» et «Vente» n'était pas suffisant, ce qui explique les regroupements.

6.2 Les non-bénévoles repentants

Dans cette deuxième partie du chapitre 6, nous examinons les caractéristiques des non-bénévoles intéressés à travailler bénévolement (6.2.1) et les obstacles au bénévolat qu'ils invoquent (6.2.2).

6.2.1 Le désir de faire du bénévolat chez les non-bénévoles

Des 4 314 000 Québécois non bénévoles, seulement 99 000, soit 2.3%, déclarent désirer en faire. Si ces derniers avaient tous fait du bénévolat, cela aurait porté le nombre de bénévoles à 611 000, soit 12,7% de la population québécoise. Cet accroissement de 19% dans le nombre de bénévoles ferait donc varier de façon importante le taux de bénévolat. Il aurait, par contre, peu d'effet sur le taux de non-bénévolat, celui-ci passant de 89,4% à 87,3%, soit une réduction de 2,3%.

Qui désire faire du bénévolat? Pour répondre à cette question, examinons d'abord les résultats du tableau 6.4. En premier lieu, il nous apprend que les non-bénévoles de sexe féminin se disent beaucoup plus intéressés à faire du bénévolat que ceux de sexe masculin. Ceci est intrigant, car deux bénévoles potentiels sur trois seraient des femmes, alors que chez les bénévoles actifs, les femmes représentent un peu moins qu'un bénévole sur deux. Y aurait-il donc des empêchements au bénévolat dont l'effet serait différencié par sexe? Nous examinerons ceci dans la section 6.2.2 de ce chapitre.

On constate ensuite, que ce sont les non-bénévoles d'âge moyen (25 à 44 ans) qui sont les plus susceptibles de vouloir faire du bénévolat, alors que les jeunes (15 à 24 ans) et les plus âgés (45 ans et plus) le sont moins. On retrouve là le même type de comportement (avec sommet à 35-44 ans) observé chez les bénévoles. De même, on note que le désir de faire du bénévolat est influencé par le niveau de scolarité de la même façon que le fait de faire du bénévolat; les individus les plus scolarisés veulent plus faire du bénévolat.

Le statut matrimonial a peu d'effet sur le désir de faire du bénévolat, alors qu'on notait, au chapitre 3, que les personnes mariées participaient plus au

Tableau 6.5

Effet net des caractéristiques individuelles sur le désir de faire du bénévolat, non-bénévoles, Québec, 1979

CARACTÉRISTIQUES	EFFET DE LA CARACTÉRISTIQUE SUR LA PROBABILITÉ DE DÉSIRER FAIRE DU BÉNÉVOLAT
Âge (15-24 ans omis)	
25-34 ans	0
35-44 ans	+0,02
45-54 ans	+0,02
55 ans et plus	+0,02
Scolarité (aucune ou élémentaire omise)	
Secondaire	0
Post-secondaire sans diplôme	+0,01
Post-secondaire avec diplôme	+0,02
Universitaire	+0,02
Statut matrimonial (mariés omis)	
Célibataire	-0,02
Autre (séparé, divorcé, veuf)	+0,01
Occupation (production omise)	
Cadre et professionnel	+0,02
Éducation et santé	+0,01
Bureau	0
Vente	0
Statut d'emploi (temps plein omis)	
Travaille à temps partiel	0
Ne travaille pas	+0,01
Heures travaillées (pour une variation de 10 à 20 heures)	0
Sexe (homme)	0

Source: Tableau B.4

Note: Nous n'avons retenu que les coefficients significativement différents de zéro, à un seuil de 95%, utilisant un test-t unilatéral.

bénévolat que les autres individus. L'occupation et le statut d'emploi ont le même effet sur le désir de faire du bénévolat que sur le fait d'en faire ou non. Ainsi, ce sont les cols blancs supérieurs qui désirent faire le plus de bénévolat et les travailleurs à la production qui le désirent le moins. De même, les non-bénévoles travaillant à temps partiel sont ceux qui désirent le plus faire du bénévolat.

Il aurait été intéressant de se livrer à une analyse pour les hommes et les femmes séparément, mais le petit nombre de répondants, particulièrement chez les hommes, nous incite à ne pas le faire.

Il semble donc que les variables socio-économiques utilisées pour expliquer le bénévolat aient également un effet sur le désir de faire du bénévolat. Cependant, pour mesurer l'effet net de chacune d'entre elles, il nous faut procéder à une analyse multivariée et ce, à l'aide de la méthode probit. Les résultats de cette analyse sont présentés au tableau 6.5.

L'examen de ces résultats nous indique:

- **Sexe**

que le sexe n'a pas d'effet net sur le désir de faire du bénévolat, ce qui contredit les résultats du tableau 6.4;

- **Âge**

que les non-bénévoles de 35 ans et plus disent vouloir faire plus de bénévolat que ceux de 15 à 24 ans, ce qui est en accord avec les résultats du tableau 6.4;

- **Scolarité**

que les non-bénévoles plus scolarisés désirent faire plus de bénévolat tout comme au tableau 6.4;

· **Statut matrimonial**

que les célibataires désirent moins faire de bénévolat que les non-bénévoles mariés, alors que les non-bénévoles de statut "autre" désirent en faire plus que ceux-ci. Ces résultats étaient masqués par la nécessité d'agréger "célibataire" et "autre" au tableau 6.4;

· **Occupation**

que ce sont les cols blancs supérieurs qui désirent le plus faire du bénévolat comme l'indique le tableau 6.4;

· **Statut d'emploi**

que les non-bénévoles ne travaillant pas sont ceux qui désirent le plus faire du bénévolat. Ceci contredit les résultats du tableau 6.4.

L'analyse multivariée du désir de faire du bénévolat nous permet donc de constater que les résultats du tableau 6.4 ne rendent compte qu'imparfaitement de la réalité. En particulier, on doit noter que les femmes ne sont pas plus susceptibles de vouloir faire du bénévolat que les hommes et que les individus ne travaillant pas sont plus susceptibles que les autres de vouloir en faire.

6.2.2 Les empêchements au bénévolat chez les non-bénévoles

Plusieurs facteurs peuvent amener des bénévoles potentiels à ne pas faire de bénévolat. Un premier facteur peut être l'indécision face au type de bénévolat pouvant les intéresser. Il est donc pertinent de noter que 54 % des bénévoles potentiels (54 000 individus) ne sont pas certains du type de bénévolat qu'ils désirent faire. Cette indécision est plus grande chez les jeunes bénévoles potentiels que chez les plus âgés et plus chez les femmes que chez les hommes. Elle ne varie pas avec la scolarité. On peut sans doute expliquer ces différences par un manque d'information que comble l'expérience de la vie acquise avec l'âge et la participation au marché du travail (hommes versus femmes). Il est surprenant, par contre, de constater que la scolarité n'ait pas pour effet de combler ce manque d'information.

Il aurait été intéressant de connaître, pour les bénévoles potentiels, le type d'organismes qu'ils aimeraient desservir. Malheureusement, l'information appropriée n'a pas été recueillie lors de l'enquête. Par contre, on a demandé aux répondants pourquoi ils ne réalisaient pas leur désir de faire du bénévolat. Neuf réponses étaient possibles. On peut regrouper ces réponses en trois groupes, soit:

· **raisons peu souvent invoquées:**

- diverses raisons
- aucune raison
- le fait d'être aux études
- la maladie
- organismes existants non acceptables

· **raisons quelquefois invoquées**

- l'absence de ferme intention
- les responsabilités familiales et personnelles

· **raisons souvent invoquées**

- l'absence d'organismes demandeurs
- le manque de temps

On peut relier les raisons de ne pas réaliser leur désir de faire du bénévolat aux caractéristiques des bénévoles potentiels. Étant donné le peu de répondants, nous nous contenterons d'une analyse discursive.

· **Raisons peu souvent invoquées**

L'absence d'organisme acceptable est une raison si peu souvent invoquée qu'il n'est pas possible de la relier aux caractéristiques des bénévoles potentiels. Par contre, dans le cas de la maladie et du fait d'être aux études, on note un lien entre ces raisons et l'âge; ce sont les personnes âgées de plus de 45 ans qui invoquent la première et les jeunes de 15 à 24 ans, la seconde.

La raison "aucune" est surtout mise de l'avant par les jeunes et par les femmes, alors que les raisons diverses sont surtout invoquées par les jeunes et les personnes plus âgées. Pour ces dernières, c'est d'ailleurs la principale raison de ne pas faire de bénévolat. On peut croire que le déclin de capacités physiques qui accompagne le vieillissement explique ceci en partie. D'autres facteurs tels les difficultés de transport et la crainte pour sa sécurité personnelle peuvent aussi jouer.

· **Raisons quelquefois invoquées**

Les responsabilités familiales et personnelles sont surtout invoquées par les femmes, par les non-bénévoles âgés de 25 à 34 ans et par les non-bénévoles mariés. Ceci nous amène à croire que les soins à donner aux enfants réduisent non seulement l'offre de travail bénévole des femmes, mais également leur désir de faire du bénévolat.

L'absence de ferme intention est une raison importante pour les femmes mais n'est pas du tout invoquée par les personnes âgées. Par contre, chez les travailleurs à temps partiel, qui sont ceux qui désirent le plus faire du bénévolat (tableau 6.4), c'est la principale raison donnée pour justifier leur absence du groupe des bénévoles. C'est également la principale raison invoquée par les jeunes (15 à 24 ans).

· **Raisons souvent invoquées**

Le manque de temps est la principale raison invoquée pour ne pas faire de bénévolat par les non-bénévoles travaillant à temps plein, ce qui n'est pas surprenant. Elle est souvent invoquée par les non-bénévoles d'âge moyen (25 à 34 ans) et par ceux qui sont mariés; son importance croît avec l'âge au sein de ce groupe et elle s'y substitue aux responsabilités familiales et personnelles. C'est la raison qui arrive au deuxième rang parmi celles invoquées tant par les hommes que par les femmes; elle est moins importante pour ces dernières, ce qui s'explique par la plus grande importance accordée aux raisons familiales et personnelles.

L'absence d'organisme demandeur est la principale raison invoquée tant par les hommes que par les femmes pour ne pas faire de bénévolat. Elle occupe également la première place chez les individus âgés de 35 à 44 ans. À notre avis, ceci reflète sans doute moins l'absence d'organismes de bénévolat cherchant des bénévoles que l'incompatibilité entre les heures de disponibilité et les heures de services.

Dans la première partie de ce chapitre, nous avons appris que ce sont surtout les bénévoles jeunes ou âgés, les bénévoles non mariés et les bénévoles sans emploi qui interrompent le moins souvent leur travail bénévole. Nous avons vu également que ce sont surtout les organismes de souscription et de loisirs autres que sportifs qui sont le plus souvent victimes du retrait temporaire de leurs bénévoles, alors que les organismes religieux et ceux des loisirs sportifs le sont le moins. Le retrait temporaire s'explique en grande partie par l'absence de travail.

La deuxième partie a servi à étudier les caractéristiques individuelles des non-bénévoles qui désirent faire du bénévolat. Les résultats de l'analyse multivariée nous indiquent que ce sont surtout, parmi les non-bénévoles, les individus âgés de 35 ans et plus, les individus plus scolarisés, les divorcés, les séparés ou les veufs, ainsi que les cols blancs supérieurs qui désirent faire du bénévolat. Les principaux motifs que les non-bénévoles désireux d'en faire invoquent pour s'en abstenir sont l'absence d'organismes demandeurs et le manque de temps.

Il y a donc un certain potentiel de bénévolat inexploité au Québec. En effet, les bénévoles interrompant leur activité font, en moyenne, 70 heures de travail par année et les bénévoles qui ne les interrompent pas 168,7 heures. Si les bénévoles qui interrompent leur activité fournissaient tout simplement la même quantité de travail bénévole que les autres, cela accroîtrait de 26 659 700 heures par année le bénévolat au Québec, accroissant la quantité de travail bénévole de 44,6 %, soit 14 640 personnes/année. Si, de plus, les 99 000 bénévoles potentiels travaillaient le même nombre d'heures, cela augmenterait la quantité de travail bénévole faite de 16 701 300 heures (9 200 personnes/année), soit 28 % du travail bénévole fait au Québec en 1979.

CONCLUSION

Le lecteur, qui a parcouru cette étude d'un couvert à l'autre, trouvera peu de nouveau dans cette conclusion, sauf quelques réflexions sur la recherche qui reste à faire. En effet, il s'agit essentiellement d'une synthèse des résultats de l'étude, synthèse qui permettra au lecteur pressé d'en connaître l'essentiel et, qui sait, d'acquérir le goût d'en savoir plus long en parcourant l'un ou l'autre des chapitres plus en détail.

On peut diviser cette étude en deux grandes parties. La première, qui comprend les chapitres 1 et 2, en constitue les préliminaires. Le chapitre 2, où l'on présente l'enquête et les outils statistiques utilisés, retient peu l'attention du lecteur intéressé par des faits nouveaux, sauf pour la discussion portant sur la définition du bénévolat. Par contre, le premier chapitre comprend non seulement notre cadre d'analyse, inspiré de la théorie économique, mais également une revue des principaux écrits nord-américains sur l'activité bénévole. La seconde partie forme le coeur de l'étude (chapitres 3 à 6). On y utilise les données d'une enquête de Statistique Canada sur l'activité bénévole au Canada pour dresser le premier portrait systématique des bénévoles québécois en 1979. Le contenu des chapitres 3 à 6 est décrit ci-après.

Nous avons retenu six caractéristiques individuelles, soit le sexe, l'âge, la scolarité, le statut matrimonial, l'occupation et le statut d'emploi et nous les avons utilisées pour décrire, à l'aide de tableaux croisés, et pour expliquer, à l'aide d'analyses multivariées, lorsque possible, sept aspects de l'activité des bénévoles québécois, soit, dans l'ordre du texte:

1) la décision de faire ou non du bénévolat
2) le nombre d'heures de travail bénévole
3) le nombre d'organismes desservis
4) le type d'organismes desservis
5) le type de services rendus
6) la décision de travailler bénévolement ou non en février 1980
7) le désir, par les non-bénévoles, de faire du bénévolat.

Comme nous avons plusieurs fois observé que les hommes avaient un comportement différent face à l'activité bénévole de celui des femmes, nous avons, lorsque nous le pouvions, séparé ces deux groupes. Dans les paragraphes suivants, nous présentons les principaux résultats descriptifs et analytiques de cette étude.

Le chapitre 3 porte sur la décision de faire ou non du bénévolat(1). Il nous permet de connaître les caractéristiques individuelles des bénévoles québécois et l'effet de ces caractéristiques sur la probabilité de faire du bénévolat. Premièrement, nous avons constaté qu'on retrouve davantage de bénévoles, hommes et femmes, chez les gens âgés de 35 à 44 ans, très scolarisés, mariés et occupant des emplois de cadre, de professionnel ou des emplois dans le domaine de l'éducation et de la santé. Les hommes travaillant à temps plein et les femmes travaillant à temps partiel se retrouvent aussi en plus grand nombre parmi les bénévoles. Deuxièmement, l'examen de l'effet net de ces mêmes caractéristiques individuelles nous a appris que la probabilité d'être bénévole est plus élevée chez les hommes et les femmes âgés de 35 à 44 ans, ayant cessé leurs études post-secondaires avant l'obtention d'un diplôme et travaillant à temps partiel. Les femmes employées dans le domaine de la vente sont les moins susceptibles d'être bénévoles alors que les hommes de cette même catégorie sont plus portés à être bénévoles que les employés de bureau et les employés de la production. De plus, nous avons pu observer que l'augmentation des heures allouées au marché du travail par les femmes diminue leur probabilité de faire du bénévolat. On remarque donc que certains résultats de l'analyse multivariée nuancent ceux de l'analyse descriptive.

Le chapitre 4 porte sur le choix du nombre d'heures de travail bénévole (2) et du nombre d'organismes desservis (3). Les résultats descriptifs sur le nombre d'heures de travail bénévole nous indiquent que les hommes bénévoles font plus d'heures de travail bénévole que les femmes bénévoles; que les bénévoles, hommes et femmes, âgés de 45 ans et plus font plus d'heures de travail bénévole que les bénévoles plus jeunes; que les bénévoles, hommes et femmes, font d'autant moins d'heures de travail bénévole qu'ils sont plus scolarisés, exception faite des femmes ayant un diplôme universitaire; que les bénévoles de statut matrimonial "autre" font plus d'heures de travail bénévole que ceux qui sont mariés ou célibataires. De plus, on observe que l'occupation a des

résultats diamétralement opposés sur le nombre d'heures de travail bénévole fait par les hommes et les femmes et que moins l'on consacre de temps au marché du travail, plus l'on fait d'heures de travail bénévole. Les résultats de l'analyse multivariée, bien que peu satisfaisants, confirment dans l'ensemble ceux de l'analyse tabulaire. Ainsi ils indiquent que les hommes font un plus grand nombre d'heures de travail bénévole que les femmes, que les hommes de 45 à 54 ans sont plus actifs que les autres, qu'il existe une relation négative entre la scolarité des bénévoles et le nombre d'heures de travail bénévole fait, que les bénévoles divorcés, séparés ou veufs travaillent bénévolement un plus grand nombre d'heures que les bénévoles mariés ou célibataires, que les hommes employés de bureau et les femmes travaillant dans le domaine de l'éducation et de la santé sont ceux qui font le plus d'heures de bénévolat et que les hommes et les femmes ne travaillant pas sont plus actifs que ceux et celles travaillant à temps plein ou à temps partiel.

Les résultats portant sur le deuxième item examiné au chapitre 4, soit le nombre d'organismes desservis, nous apprennent que ce sont les bénévoles masculins, ceux âgés de 35 à 44 ans, ceux détenant un diplôme universitaire, ceux d'un statut matrimonial autre, ceux occupant un poste de cadre et professionnel et ceux qui travaillent à temps plein qui,le plus souvent,desservent plus d'un organisme. L'analyse multivariée des effets nets des caractéristiques individuelles sur la probabilité de desservir plus d'un organisme fait ressortir, en règle générale, des effets nets du même ordre que les effets bruts. Ainsi, les hommes, comparativement aux femmes, sont plus susceptibles de desservir plus d'un organisme, de même que les bénévoles âgés de 35 ans et plus, les bénévoles célibataires et les bénévoles employés dans les domaines de l'éducation, de la santé et de la vente.

Au chapitre 5, nous décrivons les organismes desservis (4) et les services rendus (5) par les bénévoles québécois à l'aide des données tabulaires. Nous ne nous livrons pas à des analyses multivariées. L'information y étant fort abondante, nous suggérons au lecteur de consulter le tableau 7.1 pour en connaître les principaux résultats.

Finalement, au chapitre 6, nous avons examiné qui sont les bénévoles qui interrompent leur activité bénévole (6) et qui sont les non-bénévoles qui

Tableau 7.1

Principal organisme desservi et principal service rendu par les bénévoles, hommes et femmes, Québec, 1979

CARACTÉRISTIQUES INDIVIDUELLES	PRINCIPAL ORGANISME DESSERVI		PRINCIPAL SERVICE RENDU	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Âge				
15 - 24 ans	Religieux	Religieux	Enseign. (direct)	Gestion
25 - 34 ans	Pres./Prof./Polit.	Religieux	Gestion	Administratif
35 - 44 ans	Loisirs, sports	Loisirs, autres	Gestion	Autre (direct)
45 - 54 ans	Religieux	Religieux	Autre (direct)	Autre soutien
55 ans et plus	Personnes âgées	Personnes âgées	Santé (direct)	Autre (direct)
Scolarité				
aucune ou élémentaire	Religieux	Garde/Corr./Autre	Autre (direct)	Autre (direct)
secondaire	Loisirs, sports	Religieux	Gestion	Gestion
post-secondaire sans diplôme	Souscription	Loisirs, autres	Enseign. (direct)	Autre (direct)
post-secondaire avec diplôme	Clubs	Garde/Corr./Autre	Gestion	Autre (direct)
universitaire	Loisirs, sports	Religieux	Gestion	Enseign. (direct
Statut matrimonial				
marié	Loisirs, sports	Religieux	Gestion	Autre (direct)
célibataire	Religieux	Religieux	Santé (direct)	Enseign. (direct)
autre (séparé, divorcé, veuf)	Garde/Corr./Autre	Garde/Corr./Autre	Gestion	Autre soutien
Occupation				
cadre et professionnel	Loisirs, sports	Clubs	Gestion	Santé (direct)
éducation et santé	Souscription	Religieux	Gestion	Enseign. (direct)
bureau	Garde/Corr./Autre	Loisirs, autres	Comité	Administratif
vente	Loisirs, sports	Loisirs, autres	Gestion	Autre (direct)
production	Religieux	Santé	Autre (direct)	Autre (direct)
Statut d'emploi				
travaille à temps plein	Loisirs, sports	Religieux	Gestion	Administratif
travaille à temps partiel	Religieux	Religieux	Enseign. (direct)	Autre (direct)
ne travaille pas	Personnes âgées	Personnes âgées	Santé (direct)	Autre (direct)

Source : Tableaux 5.9 et 5.14 à 5.18.

Note : L'importance est établie selon le nombre d'heures de travail bénévole.

désirent en faire (7). Nous nous en sommes tenu à l'approche descriptive lors du traitement du premier item. Nous avons alors appris que ce sont surtout les bénévoles jeunes ou âgés, les bénévoles non mariés et les bénévoles sans emploi qui interrompent le moins souvent leur travail bénévole et que ce sont surtout les organismes de souscription et de loisirs autres que sportifs qui sont le plus souvent victimes du retrait temporaire de leurs bénévoles alors que les organismes religieux et ceux des loisirs sportifs le sont le moins. Le retrait temporaire s'explique en grande partie par l'absence de travail à faire.

Lors de l'examen du désir de faire du bénévolat chez les non-bénévoles, nous avons constaté que ce sont les non-bénévoles de sexe féminin, ceux de 35 à 44 ans, ceux ayant une scolarité post-secondaire ou universitaire, ceux qui ne sont pas mariés, ceux qui détiennent des postes de cols blancs et ceux qui travaillent à temps partiel qui déclarent le plus souvent vouloir faire du travail bénévole. Les principaux motifs que les non-bénévoles désireux d'en faire invoquent pour justifier le fait qu'ils n'en font pas sont l'absence d'organismes demandeurs et le manque de temps. Quant aux résultats de l'analyse multivariée, ils nous indiquent que ce sont surtout, parmi les non-bénévoles, les individus âgés de 35 ans et plus, les individus plus scolarisés, les divorcés, les séparés ou les veufs, ainsi que les cols blancs supérieurs qui désirent faire du bénévolat.

Il y a donc un certain potentiel de bénévolat inexploité au Québec. En effet, les bénévoles interrompant leur activité font, en moyenne, 70 heures de travail par année et les bénévoles qui ne les interrompent pas 168,7 heures. Si les bénévoles qui interrompent leur activité effectuaient tout simplement la même quantité de travail bénévole que les autres, ceci accroîtrait la quantité de travail bénévole de 44,6 %, soit 14 640 personnes/année. Si, de plus, les 99 000 bénévoles potentiels travaillaient le même nombre d'heures, ceci augmenterait la quantité de travail bénévole faite de 16 701 300 heures (9 200 personnes/année), soit 28 % du travail bénévole fait au Québec en 1979.

Les résultats précités nous semblent fort intéressants pour les divers intervenants dans le monde du bénévolat. Ils sont malheureusement incomplets, et ce, pour trois raisons. Premièrement, il nous semble plausible que le libellé

du préambule de l'enquête faite par Statistique Canada ait pu amener un certain nombre de bénévoles oeuvrant dans des organismes de bénévolat moins traditionnels (cliniques populaires, coopératives, ...) que ceux mentionnés au préambule (santé, éducation, ...) à se déclarer non-bénévoles. Ceci implique qu'il y aurait sous-dénombrement des bénévoles au niveau du Canada et donc au Québec. Effectivement, selon certains intervenants dans le domaine, les activités bénévoles dites "nouvelles" seraient relativement plus importantes au Québec qu'ailleurs au Canada, ce qui rend ce sous-dénombrement plus aigu au Québec qu'ailleurs. Deuxièmement, un certain nombre de caractéristiques individuelles n'ont pas été relevées lors de l'enquête. Nous en avons mentionné trois dans le texte, soit le nombre et l'âge des enfants, le revenu et la langue maternelle: on peut également croire que la région de résidence (urbain/rural) et la religion sont des caractéristiques pertinentes. Finalement, nous ne disposons d'aucune information sur les attitudes et les motivations des bénévoles québécois: nous ne pouvons donc que présumer qu'elles sont similaires à celles des autres bénévoles Nord-américains.

Si l'on désire mieux connaître l'activité bénévole des québécois, il nous semblerait utile de mener à nouveau une enquête dont le questionnaire aurait été corrigé de façon à éliminer les faiblesses relevées ci-dessus.

Annexe A

DESRIPTION TECHNIQUE DES VARIABLES

Cette annexe se divise en deux parties: dans la première, on décrit l'utilisation faite de l'information de l'enquête sur le bénévolat, et, dans la seconde, celle faite de l'information de l'enquête sur les finances des consommateurs de 1979.

A.1 L'enquête sur le bénévolat

Dans cette première partie, nous définissons, d'une part, notre échantillon et, d'autre part, les variables utilisées à diverses étapes de l'analyse. Nous indiquons pour chacune de ces variables leur référence dans le livre de codage (zone) et le numéro de la question de l'enquête.

Les individus qui nous intéressent doivent être âgés d'au moins 15 ans (zone 7) et résider au Québec lors de l'enquête (zone 3). Ainsi, 3 023 hommes et 3 101 femmes furent retenus pour notre analyse. Une fois pondéré, le nombre d'hommes et de femmes dans notre échantillon devient 3 040 et 3 170 respectivement.[1]

Le tableau A.1 dresse la liste des variables discontinues utilisées dans cette étude. Les variables continues sont décrites au tableau A.2.

---

1. Il s'agit ici d'une pondération au poids moyen. Cette pondération a été établie en faisant le rapport du poids de chaque individu tel que donné par Statistique Canada (zone 40) et de sa valeur moyenne (787 991). Les calculs ont été exécutés à l'aide du programme S.P.S.S., et, en particulier, de son option WRITE CASES.

Tableau A.1

Variables discontinues; enquête sur les travailleurs bénévoles en 1980

VARIABLES DISCONTINUES	QUESTION[1]	ZONE[2]	VALEUR
Sexe	-	4	
Hommes			1
Femmes			2
Statut matrimonial	-	5	
Marié			1
Célibataire			2
Autre (séparé, divorcé, veuf)			3
Âge	-	7	
15 à 24 ans			1,2,3
25 à 34 ans			4
35 à 44 ans			5
45 à 54 ans			6
55 ans et plus			7,8,9
Scolarité	-	8	
Aucune ou élémentaire			1
Secondaire			2
Post-secondaire sans diplôme			3
Post-secondaire avec diplôme			4
Universitaire			5
Statut d'emploi	-	31	
Travaille à temps plein			1
Travaille à temps partiel			2
ne travaille pas[3]			3
Occupation	-	35	
Cadre et professionnel			1,2
Éducation et santé			3,4
Bureau			5
Vente			6
Production			7,8,9,10,11,12,
Ne travaille pas[3]			13,14
Type d'organismes de bénévolat	Q11B	42	
Santé			1
Éducation			2,3
Organisme de souscription			4
Information, consultation			5
Services de personnes âgées			7
Club philanthropique			8
Associations de loisirs, sports			9
Autres associations de loisirs			10
Organismes religieux			11
Groupes de pression/ associations professionnelles/ syndicats/organismes politiques			12,13,14
Gardes d'enfants/services correctionnels/autres			6,15,16

Tableau A.1 (suite)

Variables discontinues; enquête sur les travailleurs bénévoles en 1980

VARIABLES DISCONTINUES	QUESTION[1]	ZONE[2]	VALEUR
Type de services	Q11C	43	
Soins de santé			10,11,12,13
Enseignement			14,15
Autres services directs			16,17,18,19
Gestion			20
Participation à une comité			22
Bureau			21,23
Souscription			30
Sollicitation			31
Promotion			32,33
Raisons pour ne pas avoir travaillé bénévolement pendant la semaine de référence	Q11H	48	
Projet terminé			1
Projet non en opération			2
Maladie ou incapacité			3
Responsabilités familiales			4
Manque de temps			6
Pas de demande			7
Perte d'intérêt, conflit avec le personnel			9,10,11
Déjà participé			12,13
Déménagé, mauvais temps, autres			5,8,14
Obstacles au désir de faire du bénévolat		86	
Maladie			1
Responsabilités familiales			2
Études			3
Manque de temps			4
Objectifs jamais réalisés			5
Organismes disponibles non acceptables			6
Pas d'organisme			7
Autres raisons			8
Pas de raison			9
Fait du bénévolat		41	
Oui			1
Non			2
Désire faire du bénévolat		84	
oui			1
Non			2
Oeuvre auprès de plus d'un organisme		94	
Oui			2,3,4,5,6
Non			1

(1) De l'Enquête sur le bénévolat.

(2) De la bande de microdonnées sur le bénévolat.

(3) Le nombre d'individus compris dans la dernière catégorie des rubriques «statut d'emploi» et «occupation» qui est la catégorie «ne travaille pas», devrait être, par définition, le même. En raison d'une erreur de classification, ce n'est toutefois pas le cas sur notre bande de données. Pour corriger cette erreur de Statistique Canada, nous ne gardons dans la catégorie «ne travaille pas» sous la rubrique «statut d'emploi» que les individus pour qui, à la fois, le statut d'emploi prend la valeur 3 et l'occupation, la valeur 13 ou 14.

Tableau A.2

Variables continues; enquête sur les travailleurs bénévoles en 1980

VARIABLES CONTINUES	QUESTION[1]	ZONE[2]
Nombre de semaines de bénévolat pendant les derniers 12 mois, dans le premier organisme	Q11D	44
Nombre d'heures usuellement allouées au bénévolat par semaine, dans le premier organisme	Q11E	45
Nombre d'heures allouées au bénévolat pendant la semaine de référence, dans le premier organisme	Q11F	46
Nombre d'heures/personne dans le premier organisme	Q11DE	87
Nombre d'heures/personne dans le deuxième organisme	Q12DE	88
Nombre d'heures/personne dans le troisième organisme	Q13DE	89
Nombre d'heures/personne dans le quatrième organisme	Q14DE	90
Nombre d'heures/personne dans le cinquième organisme	Q15DE	91
Nombre d'heures/personne total pour l'année de référence		93
Nombre d'organismes servis pendant la semaine de référence		94
Nombre d'heures travaillées pendant la semaine de référence		17
Nombre d'heures/personne pour services de:		
soins de santé		115,116,117,118
enseignement		119,120
soins directs		121,122,123,124
gestion		125
participation à un comité		127
bureau		126,128
souscription		129
sollicitation		130
promotion		131,132
Nombre d'heures/personne pour organisme de:		
santé		99
éducation		100,101
souscription		102
information sociale et consultation		103
personnes âgées		105
club philanthropique		106
loisirs, sports		107
loisirs, autres		108
religieux		109
groupes de pression/associations professionnelles, syndicats/ organismes politiques		110,111,112
gardes d'enfants/services correctionnels/autres		104,113,114

(1) De l'Enquête sur le bénévolat.
(2) De la bande de microdonnées sur le bénévolat.

A.2 L'enquête sur les finances des consommateurs de 1979

En plus de l'information fournie par l'Enquête sur les travailleurs bénévoles en 1980, nous avons utilisés des données provenant de l'Enquête sur les finances des consommateurs en 1980, afin de vérifier certaines de nos hypothèses.[1] De l'échantillon original, nous avons pris en considération les idividus âgés de 15 ans et plus et dont le lieu de résidence est le Québec. Nos deux échantillons sont donc comparables.

Les tableaux A.3 et A.4 dressent respectivement la liste des variables discontinues et continues, en indiquant la position de ces variables sur le ruban magnétique.

---

1. Ces données ont été utilisées au deuxième chapitre de cette étude.

Tableau A.3

Variables discontinues; enquête sur les finances des consommateurs en 1980

VARIABLES DISCONTINUES	POSITION	VALEUR
Statut matrimonial du chef de famille	326	
célibataire		1
marié		2
autre		3
Âge du chef de famille	327-328	
Âge du conjoint	346-347	
15 à 24 ans		
25 à 34 ans		
35 à 44 ans		
45 à 54 ans		
55 ans et plus		
Sexe du chef de famille	329	
homme		1
femme		2
Scolarité du chef de famille	330	
Scolarité du conjoint	348	
aucune ou élémentaire		1
secondaire		2,3
post-secondaire sans diplôme		4
post-secondaire avec diplôme		5
universitaire		6
Type d'occupation du chef de famille	336-337	
Type d'occupation du conjoint	353-354	
administration, éducation et santé		1,2,3
bureau		4
vente		5
production		6,7,8,9,10,11
ne travaille pas		12,13
Statut d'emploi du chef de famille	340	
Statut d'emploi du conjoint	357	
temps plein		1
temps partiel		2
ne travaille pas		3

Tableau A.4

Variables continues; enquête sur les finances des consommateurs en 1980

VARIABLES CONTINUES	POSITION
Nombre d'enfants = nombre de personnes - nombre d'adultes	291-292 293-294
Nombre d'enfants de moins de 7 ans	296
Nombre d'enfants de 7 à 15 ans = nombre d'enfants de 7 à 11 ans + nombre d'enfants de 12 à 15 ans	297 298
Nombre d'enfants de 16 et 17 ans	299
Nombre d'enfants de 7 à 17 ans = nombre d'enfants de 7 à 11 ans + nombre d'enfants de 12 à 15 ans + nombre d'enfants de 16 à 17 ans	297 298 299
Nombre d'enfants de 18 à 24 ans = nombre d'enfants de 18 à 21 ans + nombre d'enfants de 22 à 24 ans	300 301
Gains totaux du chef de famille	167-173
Gains totaux du conjoint	202-208

Annexe B

RÉSULTATS DES ANALYSES MULTIVARIÉES

Tableau B.1

Participation au bénévolat, tous, hommes, femmes, Québec, 1979, analyse probit

VARIABLES INDÉPENDANTES	COEFFICIENTS (<t> DE STUDENT)		
	Tous	Hommes	Femmes
Constante	-1,9928 *(-20,52)*	-2,1500 *(-14,81)*	-2,1650 *(-14,51)*
Âge (15 à 24 ans omis)			
25-34 ans	-0,0847 *(-0,98)*	0,4406 *(3,87)*	0,5358 *(4,41)*
35-44 ans	0,4325 *(5,43)*	0,6926 *(5,53)*	0,8696 *(6,85)*
45-54 ans	0,6409 *(7,34)*	0,4263 *(3,13)*	0,6764 *(4,94)*
55 ans et plus	0,4788 *(4,99)*	0,3992 *(2,96)*	0,4619 *(3,47)*
Scolarité (aucune ou élémentaire omise)			
secondaire	0,3224 *(3,50)*	0,4475 *(4,97)*	0,4376 *(5,11)*
Post-secondaire sans diplôme	0,4478 *(7,13)*	0,7118 *(5,11)*	0,7999 *(5,16)*
Post-secondaire avec diplôme	0,7429 *(7,13)*	0,6493 *(5,13)*	0,4971 *(3,74)*
Universitaire	0,6327 *(6,96)*	0,3866 *(2,71)*	0,6402 *(3,91)*
Statut matrimonial (marié omis)			
Célibataire	0,1360 *(2,65)*	-0,0504 *(-0,52)*	-0,1289 *(-1,27)*
Autre (séparé, divorcé, veuf)	-0,1523 *(-2,26)*	-0,1683 *(-1,01)*	-0,0991 *(-0,96)*
Occupation (production omise)			
Cadre et professionnel	0,8215 *(5,83)*	0,3795 *(4,01)*	0,1738 *(1,03)*
Éducation et santé	0,1901 *(2,39)*	0,6087 *(4,10)*	0,0129 *(0,09)*
Bureau	0,284 *(0,29)*	0,1138 *(0,80)*	0,0789 *(0,73)*
Vente	-0,0611 *(-0,81)*	0,3148 *(2,92)*	-0,5488 *(-2,78)*
Statut d'emploi (temps plein omis)			
Travaille à temps partiel	-0,2159 *(-0,24)*	0,2718 *(2,02)*	0,4191 *(4,23)*
Ne travaille pas	0,3138 *(4,37)*	0,1256 *(0,97)*	0,2072 *(1,93)*
Heures travaillées	-0,0121 *(-0,12)*	0,0018 *(0,89)*	-0,0085 *(-3,22)*
Sexe(homme)	-0,0043 *(-3,23)*	-	-
R^2 pseudo	0,038	0,057	0,053
Nombre d'observations	6 122	3 040	3 170

Source : Calcul des auteurs. MICHEEV, page 3; MICHEEI, page 3; MICHEE8, page 3.

Tableau B.2

Nombre d'heures de bénévolat, tous, hommes, femmes, Québec, 1979, analyse de régression

VARIABLES INDÉPENDANTES	TOUS	HOMMES	FEMMES
Constante	61,291 *(1,52)*	99,077 *(1,62)*	84,560 *(1,96)*
Âge (15 à 24 ans omis)			
25-34 ans	-3,517 *(-0,11)*	-8,342 *(-0,17)*	-16,207 *(-0,45)*
35-44 ans	3,017 *(0,092)*	-9,302 *(-0,18)*	12,480 *(0,33)*
45-54 ans	50,827 *(1,44)*	63,810 *(1,12)*	21,030 *(0,53)*
55 ans et plus	37,049 *(1,07)*	30,940 *(0,57)*	25,969 *(0,65)*
Scolarité (aucune ou élémentaire omise)			
secondaire	-23,349 *(-1,01)*	14,858 *(0,37)*	-40,799 *(-1,73)*
Post-secondaire sans diplôme	-27,577 *(-0,79)*	18,588 *(0,32)*	-37,432 *(-0,95)*
Post-secondaire avec diplôme	-35,211 *(-1,14)*	18,281 *(0,35)*	-72,500 *(-2,15)*
Universitaire	-31,977 *(-0,90)*	-12,900 *(-0,22)*	14,637 *(0,36)*
Statut matrimonial (marié omis)			
Célibataire	1,341 *(0,05)*	-33,919 *(-0,82)*	-3,079 *(-0,10)*
Autre (séparé, divorcé, veuf)	39,766 *(1,25)*	-3,492 *(-0,05)*	57,533 *(1,99)*
Occupation (production omise)			
Cadre et professionnel	17,749 *(0,68)*	6,414 *(0,18)*	38,350 *(0,88)*
Éducation et santé	37,331 *(1,19)*	0,364 *(0,01)*	59,640 *(1,71)*
Bureau	24,605 *(0,87)*	70,220 *(1,24)*	-2,253 *(-0,08)*
Vente	31,581 *(1,01)*	40,440 (0,96)	-18,027 *(-0,35)*
Statut d'emploi (temps plein omis)			
Travaille à temps partiel	18,753 *(0,71)*	40,812 *(0,73)*	15,755 *(0,61)*
Ne travaille pas	60,512 *(2,17)*	150,060 *(2,55)*	43,894 *(1,53)*
Heures travaillées	0,082 *(0,16)*	-0,027 *(-0,04)*	0,670 *(0,93)*
Sexe (homme)	59,788 *(2,91)*	- -	- -
R^2	0,042	0,049	0,102
Nombre d'observations	650	347	303

Source : Calcul des auteurs. M26PAPB, page 10, 15, 20.

Tableau B.3

Participation ou non à plus d'un organisme de bénévolat, tous, Québec, 1979, analyse probit

VARIABLES INDÉPENDANTES	COEFFICIENTS	PART DE CHAQUE CARACTÉRISTIQUE
Constante	-1,808 *(-5,52)*	1,0
Âge (15 à 24 ans omise)		
25 à 34 ans	0,173 *(0,75)*	0,284
35 à 44 ans	0,496 *(1,68)*	0,263
45 à 54 ans	0,944 *(3,18)*	0,145
55 ans et plus	0,606 *(1,91)*	0,155
Scolarité (aucune ou élémentaire omise)		
Secondaire	0,731 *(2,41)*	0,493
Post-secondaire sans diplôme	0,065 *(0,38)*	0,086
Post-secondaire avec diplôme	-0,169 *(-0,56)*	0,150
Universitaire	-0,074 *(-0,32)*	0,110
Statut matrimonial (marié omis)		
Célibataire	0,302 *(1,96)*	0,198
Autre (séparé,divorcé, veuf)	-0,086 *(-0,39)*	0,067
Occupation (production omise)		
Cadre et professionnal	0,016 *(0,06)*	0,157
Éducation et santé	0,299 *(1,52)*	0,104
Bureau	0,231 *(0,96)*	0,115
Vente	0,281 *(1,37)*	0,075
Statut d'emploi (temps plein omis)		
Temps partiel	0,192 *(0,84)*	0,138
Ne travaille pas	0,109 *(0,56)*	0,233
Heures travaillées	0,291 *(1,22)*	10,0
Sexe (homme)	-0,003 *(-0,90)*	0,534
R^2 pseudo	0,054	
Nombre d'observations	855	

Source :Calcul des auteurs. [illegible]IEF3, page 3; GOLIABA, page 1.

Tableau B.4

Désir ou non de faire du bénévolat chez les non-bénévoles, Québec, 1979, analyse probit

VARIABLES INDÉPENDANTES	COEFFICIENTS	PART DE CHAQUE CARACTÉRISTIQUE
Constante	-2,544 *(-15,53)*	1,0
Âge (15 à 24 ans omise)		
25 à 34 ans	0,096 *(0,64)*	0,217
35 à 44 ans	0,377 *(2,95)*	0,148
45 à 54 ans	0,574 *(4,02)*	0,138
55 ans et plus	0,445 *(2,82)*	0,225
Scolarité (aucune ou élémentaire omise)		
Secondaire	0,046 *(0,28)*	0,489
Post-secondaire sans diplôme	0,241 *(2,05)*	0,053
Post-secondaire avec diplôme	0,649 *(3,80)*	0,092
Universitaire	0,497 *(3,06)*	0,056
Statut matrimonial (marié omis)		
Célibataire	-0,267 *(-2,90)*	0,292
Autre (séparé, divorcé, veuf)	0,206 *(1,98)*	0,094
Occupation (production omise)		
Cadre et professionnel	0,425 *(2,25)*	0,085
Éducation et santé	0,308 *(2,29)*	0,060
Bureau	-0,157 *(0,89)*	0,130
Vente	0,065 *(0,54)*	0,069
Statut d'emploi (temps plein omis)		
Travaille à temps partiel	0,015 *(0,09)*	0,097
Ne travaille pas	0,234 *(1,98)*	0,273
Heures travaillées	0,223 *(1,26)*	0,182
Sexe (homme)	-0,003 *(-1,19)*	0,482
R^2 pseudo	0,014	
Nombre d'observations	5 500	

Source : Calcul des auteurs. MICHEFF, page 3; GOLIACZ, page 4.

Annexe C

ORGANISMES DESSERVIS

ET SERVICES RENDUS

Tableau C.1(a)

Organismes desservis, heures de travail, hommes bénévoles par groupe d'âge, Québec, 1979

ORGANISMES DESSERVIS	15 à 24 ANS		25 à 34 ANS		35 à 44 ANS		45 à 54 ANS		55 ANS ET PLUS	
	Heures de travail bénévole	% vertical	Heures de travail bénévole	% vertical	Heures de travail bénévole	% vertical	Heures de travail bénévole	% vertical	Heures de travail bénévole	% vertical
Santé	—	—	898 300	10,2	—	—	—	—	1 406 100	21,0
Enseignement	—	—	1 140 700	12,9	—	—	—	—	—	—
Souscription	654 100	11,2	—	—	—	—	—	—	—	—
Conseil/Information	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
Personnes âgées	—	—	—	—	—	—	—	—	1 703 500	25,4
Clubs	—	—	856 800	9,7	—	—	1 034 200	15,8	—	—
Loisirs, sports	1 275 800	21,8	1 535 200	17,4	2 840 000	36,8	921 300	14,1	—	—
Loisirs, autres	—	—	604 700	6,9	603 400	7,8	538 600	8,2	—	—
Religieux	2 797 800	47,9	684 600	7,8	2 498 300	6,5	1 956 800	30,2	734 700	10,9
Pression/Professionnel/Politique	—	—	1 637 000	18,6	636 900	8,3	846 700	13,0	766 300	11,4
Garde/Correctionnel/Autre	—	—	1 047 300	11,9	1 665 000	21,6	512 000	7,8	1 166 600	17,4

Source : Calcul des auteurs. M26PABO, pages 4, 8, 12, 16, 20, 24, 28, 32, 36, 40, 44.

—: Indique moins de 500 000 heures de travail bénévole.

Tableau C.1(b)

Organismes desservis, heures de travail, femmes bénévoles par groupe d'âge, Québec, 1979

ORGANISMES DESSERVIS	15 À 24 ANS		25 À 34 ANS		35 À 44 ANS		45 À 54 ANS		55 ANS ET PLUS	
	Heures de travail bénévole	% vertical	Heures de travail bénévole	% vertical	Heures de travail bénévole	% vertical	Heures de travail bénévole	% vertical	Heures de travail bénévole	% vertical
Santé	—	—	584 000	13,2	—	—	798 500	15,1	—	—
Enseignement	—	—	831 400	18,7	1 056 000	16,6	—	—	—	—
Souscription	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
Conseil/Information	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
Personnes âgées	—	—	—	—	—	—	—	—	2 053 100	34,7
Clubs	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
Loisirs, sports	—	—	—	—	861 500	13,6	612 200	11,6	—	—
Loisirs, autres	—	—	—	—	1 136 700	18,0	550 900	10,4	—	—
Religieux	590 400	28,3	1 081 400	24,3	917 700	14,4	1 719 600	32,4	684 900	11,6
Pression/Professionnel/Politique	—	—	—	—	770 600	12,1	—	—	—	—
Garde/Correctionnel/Autre	—	—	989 800	22,3	631 000	9,9	—	—	1 720 000	29,0

Source : Calcul des auteurs. M26PABO, pages 4, 8, 12, 16, 20, 24, 28, 32, 36, 40, 44.

—: Indique moins de 500 000 heures de travail bénévole.

Tableau C.2(a)

Organismes desservis, heures de travail, hommes bénévoles par niveau de scolarité, Québec, 1979

ORGANISMES DESSERVIS	AUCUNE OU ÉLÉMENTAIRE		SECONDAIRE		POST-SECONDAIRE SANS DIPLÔME		POST-SECONDAIRE AVEC DIPLÔME		UNIVERSITAIRE	
	Heures de travail bénévole	% vertical	Heures de travail bénévole	% vertical	Heures de travail bénévole	% vertical	Heures de travail bénévole	% vertical	Heures de travail bénévole	% vertical
Santé	577 700	10,3	1 719 000	9,8	—	—	—	—	—	—
Enseignement	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
Souscription	—	—	—	—	654 100	20,5	—	—	—	—
Conseil/Information	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
Personnes âgées	—	—	1 586 900	9,1	—	—	—	—	—	—
Clubs	—	—	781 400	4,5	—	—	1 127 800	19,8	—	—
Loisirs, sports	581 200	10,4	4 041 600	21,3	—	—	829 800	14,5	733 000	20,4
Loisirs, autres	—	—	823 800	4,7	—	—	717 100	12,5	503 300	14,0
Religieux	2 440 800	43,6	2 872 700	16,4	589 800	18,5	567 100	9,9	—	—
Pression/Professionnel/Politique	—	—	2 279 900	13,0	—	—	709 500	12,4	—	—
Garde/Correctionnel/Autre	1 027 100	18,3	2 363 000	13,5	—	—	982 400	17,2	—	—

Source: Calcul des auteurs. M26PABE, pages 3, 6, 9, 12, 15, 18, 21, 24, 27, 30, 33.

–: Indique moins de 500 000 heures de travail bénévole.

Tableau C.2(b)

Organismes desservis, heures de travail, femmes bénévoles par niveau de scolarité, Québec, 1979

ORGANISMES DESSERVIS	AUCUNE OU ÉLÉMENTAIRE		SECONDAIRE		POST-SECONDAIRE SANS DIPLÔME		POST-SECONDAIRE AVEC DIPLÔME		UNIVERSITAIRE	
	Heures de travail bénévole	% vertical	Heures de travail bénévole	% vertical	Heures de travail bénévole	% vertical	Heures de travail bénévole	% vertical	Heures de travail bénévole	% vertical
Santé	521 200	7,6	1 172 500	10,6	—	—	—	—	—	—
Enseignement	—	—	1 456 600	13,1	—	—	—	—	548 600	18,9
Souscription	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
Conseil/Information	—	—	567 900	5,1	—	—	—	—	—	—
Personnes âgées	1 598 300	23,4	927 500	8,4	—	—	—	—	—	—
Clubs	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
Loisirs, sports	715 600	10,5	1 433 700	12,9	—	—	—	—	—	—
Loisirs, autres	—	—	1 170 300	10,5	—	—	—	—	—	—
Religieux	1 040 800	15,2	2 426 800	21,8	—	—	—	—	972 400	33,5
Pression/Professionnel/Politique	—	—	—	—	—	—	—	—	721 600	24,9
Garde/Correctionnel/Autre	1 703 000	25,0	1 069 300	9,6	—	—	567 600	28,6	—	—

Source : Calcul des auteurs. M26PABE, pages 3, 6, 9, 12, 15, 18, 21, 24, 27, 30, 33.

—: Indique moins de 500 000 heures de travail bénévole.

Tableau C.3(a)

Organismes desservis, heures de travail, hommes bénévoles par statut matrimonial, Québec, 1979

ORGANISMES DESSERVIS	MARIÉ		CÉLIBATAIRE		AUTRE	
	Heures de travail bénévole	% vertical	Heures de travail bénévole	% vertical	Heures de travail bénévole	% vertical
Santé	1 441 800	5,4	1 437 400	18,3	—	—
Enseignement	1 425 600	5,4	—	—	—	—
Souscription	—	—	663 800	8,5	—	—
Conseil/Information	932 500	3,5	—	—	—	—
Personnes âgées	1 049 300	4,0	727 700	9,3	—	—
Clubs	2 262 300	8,5	—	—	—	—
Loisirs, sports	5 417 300	20,4	986 100	12,6	—	—
Loisirs, autres	1 772 400	6,7	—	—	—	—
Religieux	4 077 800	15,4	2 603 200	33,1	—	—
Pression/Professionnel/ Politique	3 580 000	13,5	—	—	—	—
Garde/Correctionnel/ Autre	4 093 400	15,5	—	—	—	—

Source : Calcul des auteurs. M26PABO, pages 3, 7, 11, 15, 19, 23, 27, 31, 35, 39, 43.

–: Indique moins de 500 000 heures de travail bénévole.

Tableau C.3(b)

Organismes desservis, heures de travail, femmes bénévoles par statut matrimonial, Québec, 1979

ORGANISMES DESSERVIS	MARIÉ		CÉLIBATAIRE		AUTRE	
	Heures de travail bénévole	% vertical	Heures de travail bénévole	% vertical	Heures de travail bénévole	% vertical
Santé	1 492 800	9,0	—	—	—	—
Enseignement	2 132 600	12,9	—	—	—	—
Souscription	—	—	—	—	—	—
Conseil/Information	953 300	5,8	—	—	—	—
Personnes âgées	2 125 900	12,9	—	—	—	—
Clubs	—	—	—	—	—	—
Loisirs, sports	1 151 000	7,0	—	—	911 700	20,9
Loisirs, autres	1 594 600	9,7	—	—	—	—
Religieux	3 165 900	19,1	1 335 200	41,3	500 000	11,3
Pression/Professionnel/ Politique	819 400	5,0	—	—	—	—
Garde/Correctionnel/ Autre	2 268 800	13,8	551 900	17,0	962 300	22,0

Source : Calcul des auteurs. M26/PABO, pages 3, 7, 11, 15, 19, 23, 27, 31, 35, 39, 43.

– Indique moins de 500 000 heures de travail bénévole.

Tableau C.4(a)

Organismes desservis, heures de travail, hommes bénévoles par type d'occupation, Québec, 1979

ORGANISMES DESSERVIS	CADRE ET PROFESSIONNEL		ÉDUCATION ET SANTÉ		BUREAU		VENTE		PRODUCTION	
	Heures de travail bénévole	% vertical	Heures de travail bénévole	% vertical	Heures de travail bénévole	% vertical	Heures de travail bénévole	% vertical	Heures de travail bénévole	% vertical
Santé	—	—	—	—	—	—	—	—	945 304	7,1
Enseignement	—	—	—	—	—	—	—	—	710 900	5,3
Souscription	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
Conseil/Information	—	—	—	—	—	—	644 300	13,5	—	—
Personnes âgées	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
Clubs	—	—	—	—	976 500	35,8	—	—	717 700	5,4
Loisirs, sports	2 348 300	29,7	—	—	—	—	1 028 000	21,6	2 696 200	20,2
Loisirs, autres	837 300	10,6	—	—	—	—	—	—	886 200	6,7
Religieux	769 800	9,7	—	—	—	—	568 500	11,9	4 461 021	33,5
Pression/Professionnel/Politique	1 384 700	17,5	—	—	—	—	757 000	15,9	877 500	6,6
Garde/Correctionnel/Autre	1 241 100	15,7	—	—	987 000	36,1	999 300	21,0	1 446 500	10,9

Source : Calcul des auteurs. M28PABE, pages 4, 7, 10, 13, 16, 19, 22, 25, 28, 31, 34.

–: Indique moins de 500 000 heures de travail bénévole

Tableau C.4(b)

Organismes desservis, heures de travail, femmes bénévoles par type d'occupation, Québec, 1979

ORGANISMES DESSERVIS	CADRE ET PROFESSIONNEL		ÉDUCATION ET SANTÉ		BUREAU		VENTE		PRODUCTION	
	Heures de travail bénévole	% vertical	Heures de travail bénévole	% vertical	Heures de travail bénévole	% vertical	Heures de travail bénévole	% vertical	Heures de travail bénévole	% vertical
Santé	—	—	—	—	—	—	—	—	829 800	25,3
Enseignement	—	—	913 300	25,0	—	—	—	—	—	—
Souscription	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
Conseil/Information	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
Personnes âgées	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
Clubs	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
Loisirs, sports	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
Loisirs, autres	—	—	—	—	740 000	24,5	—	—	—	—
Religieux	—	—	1 429 700	39,2	—	—	—	—	714 500	21,8
Pression/Professionnel/Politique	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
Garde/Correctionnel/Autre	—	—	674 000	18,5	—	—	—	—	—	—

Source : Calcul des auteurs. M26PABE, pages 4, 7, 10, 13, 16, 19, 22, 25, 28, 31, 34.

— : Indique moins de 500 000 heures de travail bénévole.

Tableau C.5(a)

Organismes desservis, heures de travail, hommes bénévoles par statut d'emploi, Québec, 1979

ORGANISMES DESSERVIS	TEMPS PLEIN		TEMPS PARTIEL		NE TRAVAILLE PAS	
	Heures de travail bénévole	% vertical	Heures de travail bénévole	% vertical	Heures de travail bénévole	% vertical
Santé	1 586 809	5,5	—	—	1 312 500	28,1
Enseignement	1 908 200	5,3	—	—	—	—
Souscription	658 500	2,3	—	—	—	—
Conseil/Information	1 258 100	4,4	—	—	—	—
Personnes âgées	—	—	—	—	1 499 400	32,3
Clubs	2 582 400	9,1	—	—	—	—
Loisirs, sports	6 237 300	22,0	—	—	—	—
Loisirs, autres	1 849 900	6,5	—	—	—	—
Religieux	4 732 200	16,6	1 242 800	49,9	705 700	15,1
Pression/Professionnel/ Politique	3 162 700	11,1	—	—	701 200	15,0
Garde/Correctionnel/ Autre	4 629 000	16,3	—	—	—	—

Source : Calcul des auteurs. M26PABO, pages 5, 9, 13, 17, 21, 25, 29, 33, 37, 41, 45.

— : Indique moins de 500 000 heures de travail bénévole.

Tableau C.5(b)

Organismes desservis, heures de travail, femmes bénévoles par statut d'emploi, Québec, 1979

ORGANISMES DESSERVIS	TEMPS PLEIN		TEMPS PARTIEL		NE TRAVAILLE PAS	
	Heures de travail bénévole	% vertical	Heures de travail bénévole	% vertical	Heures de travail bénévole	% vertical
Santé	670 200	9,3	—	—	913 100	7,5
Enseignement	1 045 900	14,5	692 900	14,6	687 200	5,7
Souscription	—	—	—	—	—	—
Conseil/Information	—	—	—	—	603 164	5,0
Personnes âgées	—	—	—	—	2 350 300	19,4
Clubs	558 000	7,7	—	—	—	—
Loisirs, sports	612 600	8,5	—	—	1 592 000	13,2
Loisirs, autres	920 800	12,7	811 500	17,1	—	—
Religieux	1 335 400	18,4	1 466 200	30,9	2 192 500	18,1
Pression/Professionnel/ Politique	—	—	—	—	718 800	5,9
Garde/Correctionnel/ Autre	1 137 800	15,7	585 100	12,3	2 060 200	17,0

Source :Calcul des auteurs. M26PABO, pages 5, 9, 13, 17, 21, 25, 29, 33, 37, 41, 45.

— : indique moins de 500 000 heures de travail bénévole.

Tableau C.6(a)

Services rendus, heures de travail, hommes bénévoles par groupe d'âge, Québec, 1979

SERVICES RENDUS	15 À 24 ANS		25 À 34 ANS		35 À 44 ANS		45 À 54 ANS		55 ANS ET PLUS	
	Heures de travail bénévole	% vertical	Heures de travail bénévole	% vertical	Heures de travail bénévole	% vertical	Heures de travail bénévole	% vertical	Heures de travail bénévole	% vertical
Santé (direct)	—	—	—	—	725 900	9,4	—	—	2 512 500	37,4
Enseignement (direct)	1 778 700	30,4	1 578 100	17,9	—	—	—	—	—	—
Autres services (directs)	1 061 600	18,2	925 000	10,5	1 677 300	21,7	2 145 300	32,8	1 126 900	16,8
Gestion	—	—	3 610 200	41,0	2 215 600	28,7	1 940 800	29,7	1 595 300	23,7
Travail de comité	—	—	787 300	8,9	1 143 400	14,8	1 247 800	19,1	887 500	13,2
Travail administratif	518 100	8,9	592 500	6,7	528 100	6,9	—	—	—	—
Souscription	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
Sollicitation	692 800	11,8	—	—	—	—	—	—	—	—
Autre soutien	798 300	13,7	657 600	7,5	616 200	8,0	—	—	—	—

Source : Calcul des auteurs. M26PAC8, pages 4, 8, 12, 16, 20, 24, 28, 32, 36.

— : Indique moins de 500 000 heures de travail bénévole.

Tableau C.5(b)

Services rendus, heures de travail, femmes bénévoles par groupe d'âge, Québec, 1979

SERVICES RENDUS	15 À 24 ANS		25 À 34 ANS		35 À 44 ANS		45 À 54 ANS		55 ANS ET PLUS	
	Heures de travail bénévole	% vertical	Heures de travail bénévole	% vertical	Heures de travail bénévole	% vertical	Heures de travail bénévole	% vertical	Heures de travail bénévole	% vertical
Santé (direct)	—	—	909 300	20,5	—	—	674 100	12,7	1 408 900	23,8
Enseignement (direct)	—	—	—	—	1 094 600	17,2	1 181 000	22,3	—	—
Autres services (directs)	—	—	881 600	19,9	1 290 100	20,3	885 000	16,7	1 789 600	30,1
Gestion	580 800	27,8	—	—	889 900	14,0	—	—	893 200	15,1
Travail de comité	—	—	—	—	1 200 800	18,9	—	—	1 023 300	17,3
Travail administratif	—	—	944 600	21,3	815 300	12,8	—	—	—	—
Souscription	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
Sollicitation	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
Autre soutien	—	—	—	—	765 700	12,1	1 578 500	29,8	562 100	9,5

Source : Calcul des auteurs. M26PAC8, pages 4, 8, 12, 16, 20, 24, 28, 32, 36.

— : Indique moins de 500 000 heures de travail bénévole.

Tableau C.7(a)

Services rendus, heures de travail, hommes bénévoles par niveau de scolarité, Québec, 1979

SERVICES RENDUS	AUCUNE OU ÉLÉMENTAIRE		SECONDAIRE		POST-SECONDAIRE SANS DIPLÔME		POST-SECONDAIRE AVEC DIPLÔME		UNIVERSITAIRE	
	Heures de travail bénévole	% vertical	Heures de travail bénévole	% vertical	Heures de travail bénévole	% vertical	Heures de travail bénévole	% vertical	Heures de travail bénévole	% vertical
Santé (direct)	—	—	3 660 800	20,9	—	—	—	—	—	—
Enseignement (direct)	—	—	2 081 800	11,9	813 100	25,5	—	—	614 500	17,0
Autres services (directs)	2 592 400	46,1	2 953 700	16,9	—	—	522 800	9,1	—	—
Gestion	1 744 600	31,0	3 789 300	21,7	—	—	2 533 000	44,4	1 280 500	35,5
Travail de comité	—	—	1 925 700	11,0	—	—	1 375 400	24,1	634 900	17,6
Travail administratif	—	—	843 000	4,8	514 500	16,2	—	—	—	—
Souscription	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
Sollicitation	—	—	—	—	—	—	641 400	11,2	—	—
Autre soutien	503 100	9,0	1 445 000	8,3	541 700	17,0	—	—	—	—

Source: Calcul des auteurs. M26PACC, pages 3, 6, 9, 12, 15, 18, 21, 24, 27.

— : indique moins de 500 000 heures de travail bénévole.

Tableau C.7(b)

Services rendus, heures de travail, femmes bénévoles par niveau de scolarité, Québec, 1979

SERVICES RENDUS	AUCUNE OU ÉLÉMENTAIRE		SECONDAIRE		POST-SECONDAIRE SANS DIPLÔME		POST-SECONDAIRE AVEC DIPLÔME		UNIVERSITAIRE	
	Heures de travail bénévole	% vertical	Heures de travail bénévole	% vertical	Heures de travail bénévole	% vertical	Heures de travail bénévole	% vertical	Heures de travail bénévole	% vertical
Santé (direct)	1 254 800	18,4	1 730 500	15,6	—	—	—	—	—	—
Enseignement (direct)	—	—	1 076 066	9,7	—	—	—	—	1 407 100	48,4
Autres services (direct)	2 141 700	31,3	1 225 000	11,0	614 500	48,8	766 400	38,5	—	—
Gestion	—	—	2 325 300	21,0	—	—	—	—	—	—
Travail de comité	543 700	8,0	2 331 700	21,0	—	—	—	—	—	—
Travail administratif	—	—	757 100	6,8	—	—	—	—	—	—
Souscription	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
Sollicitation	—	—	556 300	5,0	—	—	—	—	—	—
Autre soutien	1 676 400	24,5	1 004 500	9,0	—	—	—	—	631 900	21,8

Source : Calcul des auteurs. M26PACC, pages 3, 6, 9, 12, 15, 18, 21, 24, 27.

— : Indique moins de 500 000 heures de travail bénévole.

Tableau C.8(a)

Services rendus, heures de travail, hommes bénévoles par statut matrimonial, Québec, 1979

SERVICES RENDUS	MARIÉ		CÉLIBATAIRE		AUTRE	
	Heures de travail bénévole	% vertical	Heures de travail bénévole	% vertical	Heures de travail bénévole	% vertical
Santé (direct)	1 713 400	6,5	2 188 600	27,9	—	—
Enseignement (direct)	2 302 500	8,7	1 810 400	23,1	—	—
Autres services (directs)	6 169 900	23,3	717 900	9,2	—	—
Gestion	8 383 600	31,6	628 600	8,0	608 400	47,3
Travail de comité	3 916 100	14,8	—	—	—	—
Travail administratif	1 166 800	4,4	526 400	6,7	—	—
Souscription	—	—	—	—	—	—
Sollicitation	801 300	3,0	—	—	—	—
Autre soutien	1 615 900	6,1	1 007 300	12,9	—	—

Source: Calcul des auteurs. M26PAC8, pages 3, 7, 11, 15, 19, 23, 27, 31, 35.

— : Indique moins de 500 000 heures de travail bénévole.

Tableau C.8(b)

Services rendus, heures de travail, femmes bénévoles par statut matrimonial, Québec, 1979

SERVICES RENDUS	MARIÉ		CÉLIBATAIRE		AUTRE	
	Heures de travail bénévole	% vertical	Heures de travail bénévole	% vertical	Heures de travail bénévole	% vertical
Santé (direct)	2 768 900	16,8	—	—	—	—
Enseignement (direct)	1 547 700	9,4	1 303 100	40,2	—	—
Autres services (directs)	3 557 000	21,5	—	—	1 301 500	29,9
Gestion	2 385 400	14,5	—	—	—	—
Travail de comité	2 313 000	14,0	—	—	686 700	15,8
Travail administratif	1 315 000	8,0	—	—	—	—
Souscription	—	—	—	—	—	—
Sollicitation	527 900	3,2	—	—	—	—
Autre soutien	1 931 200	11,7	—	—	1 382 200	31,7

Source : Calcul des auteurs. M26PAC8, pages 3, 7, 11, 15, 19, 23, 27, 31, 35.

— : Indique moins de 500 000 heures de travail bénévole.

Tableau C.9(a)

Services rendus, heures de travail, hommes bénévoles par type d'occupation, Québec, 1979

SERVICES RENDUS	CADRE ET PROFESSIONNEL		ÉDUCATION ET SANTÉ		BUREAU		VENTE		PRODUCTION	
	Heures de travail bénévole	% vertical	Heures de travail bénévole	% vertical	Heures de travail bénévole	% vertical	Heures de travail bénévole	% vertical	Heures de travail bénévole	% vertical
Santé (direct)	—	—	—	—	510 300	18,7	—	—	—	—
Enseignement (direct)	946 400	12,0	—	—	—	—	—	—	1 949 500	14,7
Autres services (directs)	927 700	11,7	—	—	—	—	547 100	11,5	4 387 600	33,0
Gestion	3 528 000	44,6	691 700	30,2	816 100	29,9	2 454 700	51,7	2 130 100	16,1
Travail de comité	781 700	9,9	—	—	986 500	36,1	—	—	1 298 200	9,8
Travail administratif	—	—	537 500	23,4	—	—	501 300	10,5	—	—
Souscription	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
Sollicitation	—	—	—	—	—	—	—	—	653 600	4,9
Autre soutien	885 400	11,2	—	—	—	—	—	—	1 643 700	12,4

Source : Calcul des auteurs. M26PACC, pages 4, 7, 10, 13, 16, 19, 22, 25, 28.

— : Indique moins de 500 000 heures de travail bénévole.

Tableau C.9(b)

Services rendus, heures de travail, femmes bénévoles par type d'occupation, Québec, 1979

SERVICES RENDUS	CADRE ET PROFESSIONNEL		ÉDUCATION ET SANTÉ		BUREAU		VENTE		PRODUCTION	
	Heures de travail bénévole	% vertical	Heures de travail bénévole	% vertical	Heures de travail bénévole	% vertical	Heures de travail bénévole	% vertical	Heures de travail bénévole	% vertical
Santé (direct)	—	—	—	—	—	—	—	—	554 100	16,9
Enseignement (direct)	—	—	1 615 800	44,3	—	—	—	—	—	—
Autres services (directs)	—	—	—	—	550 300	18,3	—	—	637 600	19,4
Gestion	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
Travail de comité	—	—	—	—	—	—	—	—	632 100	19,3
Travail administratif	—	—	655 100	17,9	603 900	20,0	—	—	—	—
Souscription	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
Sollicitation	—	—	—	—	514 000	17,1	—	—	—	—
Autre soutien	—	—	—	—	—	—	—	—	500 700	15,3

Source : Calcul des auteurs. M26PACC, pages 4, 7, 10, 13, 16, 19, 22, 25, 28.

— : Indique moins de 500 000 heures de travail bénévole.

Tableau C.10(a)

Services rendus, heures de travail, hommes bénévoles par statut d'emploi, Québec, 1979

SERVICES RENDUS	TEMPS PLEIN		TEMPS PARTIEL		NE TRAVAILLE PAS	
	Heures de travail bénévole	% vertical	Heures de travail bénévole	% vertical	Heures de travail bénévole	% vertical
Santé (direct)	1 533 500	5,4	—	—	2 670 600	57,3
Enseignement (direct)	2 738 700	9,6	793 200	31,9	580 800	12,5
Autres services (directs)	6 088 700	21,4	—	—	536 200	11,5
Gestion	9 520 900	33,5	—	—	—	—
Travail de comité	3 367 900	11,8	—	—	702 000	15,1
Travail administratif	1 341 700	4,7	—	—	—	—
Souscription	749 200	2,6	—	—	—	—
Sollicitation	955 800	3,4	—	—	—	—
Autre soutien	2 166 700	7,6	—	—	—	—

Source : Calcul des auteurs. M26PAC8, pages 5, 9, 13, 17, 21, 25, 29, 33, 37.

— : Indique moins de 500 000 heures de travail bénévole.

Tableau C.10(b)

Services rendus, heures de travail, femmes bénévoles par statut d'emploi, Québec, 1979

SERVICES RENDUS	TEMPS PLEIN		TEMPS PARTIEL		NE TRAVAILLE PAS	
	Heures de travail bénévole	% vertical	Heures de travail bénévole	% vertical	Heures de travail bénévole	% vertical
Santé (direct)	963 000	13,3	—	—	2 082 800	17,2
Enseignement (direct)	1 066 600	14,7	1 286 700	27,1	636 600	5,3
Autres services (directs)	781 100	10,8	1 382 900	29,1	2 790 300	23,0
Gestion	1 113 700	15,4	—	—	1 583 100	13,1
Travail de comité	926 300	12,8	—	—	1 918 300	15,8
Travail administratif	1 279 700	17,7	—	—	—	—
Souscription	—	—	—	—	—	—
Sollicitation	—	—	500 300	10,5	—	—
Autre soutien	841 500	11,6	—	—	2 407 300	19,9

Source : Calcul des auteurs M26PAC8, pages 5, 9, 13, 17, 21, 25, 29, 33, 37

— Indique moins de 500 000 heures de travail bénévole

Tableau C.11(a)

Nombre d'heures de travail bénévole chez les hommes par type d'organismes et de services, Québec, 1979

TYPE D'ORGANISMES	TYPE DE SERVICES								
	Santé (direct) (1)	Enseignement (direct) (2)	Autres services directs (3)	Gestion (4)	Administratif (5)	Comité (6)	Souscription (7)	Sollicitation (8)	Autre soutien (9)
Santé	1 655 200	—	—	837 300	—	—	—	—	—
Enseignement	—	779 300	—	—	—	—	—	—	—
Souscription	—	—	—	—	—	—	—	—	—
Conseil / Information	—	—	—	—	—	—	—	—	—
Personnes âgées	1 428 700	—	—	—	—	—	—	—	—
Clubs	—	—	—	—	—	1 479 400	—	—	—
Loisirs, sports	—	773 600	1 621 000	2 094 200	—	571 200	—	—	680 700
Loisirs, autres	—	—	—	1 003 900	—	—	—	—	—
Religieux	—	1 777 900	2 270 000	—	—	—	—	882 000	957 700
Pression / Professionnel / Politique	—	623 400	—	1 891 000	—	922 800	—	—	—
Garde / Correctionnel / autre	541 800	—	1 447 900	2 094 500	—	—	—	—	—

Source : Calcul des auteurs. M26PACJ.

- : Moins de 500 000 heures de travail bénévole.

Tableau C.11(b)

Nombre d'heures de travail bénévole chez les femmes par type d'organismes et de services, Québec, 1979

TYPE D'ORGANISMES	TYPE DE SERVICES								
	Santé (direct) (1)	Enseignement (direct) (2)	Autres services directs (3)	Gestion (4)	Administratif (5)	Comité (6)	Souscription (7)	Sollicitation (8)	Autre soutien (9)
Santé	1 069 500	—	545 000	—	—	—	—	—	—
Enseignement	—	1 319 100	—	—	—	—	—	—	—
Souscription	—	—	—	—	—	—	—	—	—
Conseil ? Information	—	—	505 900	—	—	—	—	—	—
Personnes âgées	1 679 100	—	—	—	—	—	—	—	—
Clubs	—	—	—	—	—	—	—	—	—
Loisirs, sports	—	—	—	—	—	535 100	—	—	600 000
Loisirs, autres	—	—	—	596 600	577 200	—	—	—	—
Religieux	—	1 212 200	647 300	—	—	617 700	—	—	1 038 300
Pression / Professionnel / Politique	—	—	—	—	—	—	—	—	630 200
Garde / Correctionnel autre	—	—	1 931 200	705 400	629 300	—	—	—	—

Source : Calcul des auteurs. M26PACJ.

- : Moins de 500 000 heures de travail bénévole.

BIBLIOGRAPHIE

ANDERSON, John C. et Larry F. Moore, Characteristics of Canadian Volunteers in Direct Service, **Journal of Voluntary Action Research**, vol. 3, no 2, 1974, p.p. 51-60.

ANGRIST, Shirley S., "Role Constellation as a Variable in Women's Leisure Activities", **Social Forces**, 45, 1967, pp. 423-431.

AVES, Géraldine M., **The Voluntary Worker in the Social Services**, Rapport d'un comité conjointement établi par le National Council of Social Service et le National Institute for Social Work Training sous la présidence de M. Aves, Georges Allen et Unwin, Londres, 1969.

BECKER, Gary S., **Human Capital** (second edition), National Bureau of Economic Research, New York, 1975.

CARTER, Novia, **Le bénévolat: potentiel inexploité**, Conseil canadien du développement social, Ottawa, 1975.

Centre de bénévolat de la région de Québec, **Synthèse des questionnaires d'information sur les bénévoles de la région de Québec**, Québec, 1981.

Cercle des fermières du Québec, **Profil de la québécoise membre des Cercles des fermières du Québec:** Le bénévolat, Montréal, août 1982.

CLAIR-RONDEAU, Hélène, **La participation sociale d'une population économiquement à l'aise aux associations volontaires: une étude descrptive de la participation de 35 chefs de famille à l'aise ou riches aux associations volontaires, religieures, récréatives et politiques**, Université de Montréal, École de service social, 1971.

DUMAS, Alain, **La participation à Cabano étude de la participation à des associations volontaires dans la ville de Cabano, septembre 1968**, Université de Montréal, École de service social, 1971.

FINLAYSON, E.M., **A study of the Wife of the Army Officer: Her Current Employment and Volunteer Services**, Doctoral Dissertation, The Georges Washington University, Ann Harbor, MI: University Microfilms, no 70-79,

FOSKETT, M. John "The Influence of Social Participation on Community Programs and Activities", Marvin B. Sussman ed., **Community Structure and Analysis**, New York, 1959, pp. 311-330.

GRENIER, Claude, **Quelques facteurs influençant les dispositions face à la participation sociale**, Université de Montréal, Département de sociologie, juin 1974.

HAWRYLYSHYN, Oli, The Economic Nature and Value of Volunteer Activity in Canada, **Social Indicators Research**,, vol. 5, no 1, janvier 1978, pp. 1-71.

HENDERSON, Karla A., "Motivations and Perceptions of Volunteerism as a Leisure Activity", **Journal of Leisure Research**, vol. 13, no 3, 1981, pp. 208-218.

KOMAROVSKY, Mura, "The Voluntary Associations of Urban Dwellers", **American Sociological Review**, vol. 11, no 6, décembre 1946, pp. 286-298.

LACROIX, Robert et Fançois Vaillancourt, **Les Revenus et la langue au Québec (1970-1978)**, Québec: Conseil de la langue française, 1981.

LAPRADE, Lucie, Des chiffres trompeurs pour le Québec, **Perception**, vol. 4, printemps-été 1981, pp. 8-9.

LAROSE-TRUCHON, Andrée, **Participation à des groupes formels et informels dans un quartier défavorisé**, Univertité de Montréal, École de service social, septembre 1970.

MARCOUX, Léa, **S'occuper des autres: comment et pourquoi être bénévole aujourd'hui**, Fayard, 1976, Paris.

MENDES, H.P. Richard, "Bibliography on Community Organization, President's Committee on Juvenile Delinquency and Youth Crime", Washington, Government Printing Office, juin 1965.

MOORES, Harry C., **Voluntary Service: A Study of Potential**, Campus Center Capital University, Columbus Ohio, décembre 1979.

MORRIS, Mary, **Voluntary Work in the Welfare State**, W.J.H. Sprott Ed., Grande-Bretagne, 1969.

MUELLER, Marnie W., "Economic Determinants of Volunteer Work by Women", Signs: Journal of Women in Culture and Society, 1, 1975, pp. 325-338.

PARE, Simone, "Participation aux associations volontaires dans une paroisse de la banlieue de Québec", **Service social**, vol. 10, no 1, juin 1961, pp. 24-42.

PES, Johanne, **Le rendement de l'éducation au niveau universitaire: une comparaison Québec-Ontario**, miméo, Université de Montréal, 1979.

REISSMAN, Leonard, "Class Leisure ans Social Participation", **American Sociological Review**, vol. 19, no 1, février 1954, pp. 76-84.

SCHRAM, Vicki R. et Marilyn M. Dunsing, "Influence on Married Women's Volunteer Work Participation", **Journal of Consumer Research**, 7, mars 1981, pp. 372-379.

SCOTT, John C. Jr., "Membership and Participation in Voluntary Association", **American Sociological Review**, vol. 22, 1957.

SEARLS, Laura G., "Leisure Role Emphasis of College Graduate Homemakers",. Journal of Marriage and the Family, **28, 1966**, pp. 77-82.

SCHINDLER-RAINMAN, Eva, Some Trends ans Changes Affecting the Volunteer World, The Non-Profif Organisation Handbook, **Mc Graw-Hill Inc., 1980.**

Secrétariat d'état, **Gens d'actions**, Rapport du conseil consultatif canadien de l'action volontaire au gouvernement du Canada, septembre 1977.

TOMEH, Aida K., "Formal Voluntary Organization: Participation, Correlates and Interrelationships", **Sociology Inquiry**, 1973, vol. 43, no 3-4, pp. 89-122.

WRIGHT, Charles R. et Herbert H. Hyman, "Voluntary Association Memberships of American Adults: Evidence from National Sample Surveys", **American Sociological Review**, 23, no 3, juin 1958, pp. 284-294.

POOR

QUALITY

ORIGINAL